



Göteborgs
Stad



Co-funded by
the European Union



Stadt Köln



JUGENDSCHUTZKONZEPT IN DER INTERNATIONALEN JUGENDARBEIT

Eine Gemeinschaftsproduktion der Stadt Göteborg und der Stadt Köln im Rahmen des Erasmus+-Projekts „Small-Scale Partnership“ (KA210-YOU-306DDC6A).

Dieses Projekt wurde im Rahmen des Erasmus+-Programms der Europäischen Union unter der Fördervereinbarung Nr. KA210-YOU-306DDC6A finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind ausschließlich die der Autor*innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Förderstelle wider. Weder die Europäische Union noch die Förderstelle können dafür verantwortlich gemacht werden.

Verfasst von Jugendbetreuer*innen und Jugendlichen aus:

Schweden: Stadt Göteborg, Socialförvaltning Sydväst, Stadsområde, välfärd och Fritid, Fritid 1.

Deutschland: Stadt Köln, Linoclub, Zurück in die Zukunft e.V., vertreten durch das Jugendzentrum Dachlow, Roots & Routes Köln, CJG, Jugendzentren Köln gGmbH, vertreten durch das Jugendzentrum ENBE.

Layout von: Jeanette Alfredsson & Rodrigo Carvajal

Die Weiterverwendung dieses Dokuments ist unter der Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) Lizenz gestattet. Das bedeutet, dass Sie das Material für nichtkommerzielle Zwecke kopieren, teilen, anpassen und nutzen dürfen, solange Sie eine angemessene Quellenangabe machen, einen Link zur Lizenz bereitstellen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

© 2025/2026 Jugendschutzkonzept in der internationalen Jugendarbeit. KA210-YOU-306DDC6A. Alle Rechte vorbehalten.

Diese Publikation ist ein gemeinsames Ergebnis des Erasmus+-Projekts „Jugendschutzkonzept in der internationalen Jugendarbeit“, entwickelt von Social Services Southwest, Stadt Göteborg (Schweden) und der Stadt Köln (Deutschland) in Zusammenarbeit mit Jugendarbeitern und Jugendlichen in beiden Städten entwickelt wurde.



**Göteborgs
Stad**



**Co-funded by
the European Union**



Stadt Köln

Inhaltsverzeichnis

Modul 1: Einführung	7
Verankerung in der EU – unsere Grundwerte	8
Modul 2: Gesetze und Vorschriften	10
2.1 Nationales Recht und Zuständigkeiten	11
2.2 Rechte junger Menschen	12
2.3 Tabak, Alkohol und Drogen	14
2.4 Diebstahl	16
2.5 Schweigepflicht und Meldepflicht	17
2.6 Qualifikationen und Eignung des Personals	18
2.7 Europäischer Datenschutz im Kontext Internationaler Jugendarbeit	19
Modul 3: Grundsätze und Arbeitsethik	21
3.1 Grundlegende Arbeitsethik	21
3.2 Umgang mit Risiken und eine offene Fehlerkultur	21
3.3 Rollen und Erwartungen	22
3.4 Aufsichtspflicht in der Internationalen Jugendarbeit	24
Modul 4: Risiko- und Potenzialanalyse	26
Modul 5: Partizipation – der Schlüssel zur Sicherheit	28
Modul 6: Formen von Gewalt und Diskriminierung	31
6.1 Mobbing	34
6.2 Toxische Männlichkeit	35
6.3 Ehrbezogene Gewalt und Unterdrückung	36
6.4 Sexualisierte Gewalt	37
6.5 Häusliche Gewalt	38
6.6 Bandenkriminalität und gangbezogene Gewalt	39
Modul 7: Extremismus	41
Modul 8: Intersektionalität	44
8.1 Kulturelle Unterschiede	45
Modul 9: Diversität	48
Modul 10: Gesundheitsmanagement	51
10.1 Psychosoziale Krisen	52

Modul 11: Beeinträchtigungen und Diagnosen	54
11.1 Körperliche Beeinträchtigungen	54
11.1.1 Sehbeeinträchtigungen	54
11.1.2 Hörbeeinträchtigungen	55
11.1.3 Eingeschränkte Mobilität	55
11.2 Neuropsychiatrische Beeinträchtigungen	56
11.2.1 ADHS/ADS	56
11.2.2 Autismus-Spektrum-Störung	57
11.3 Ernährung und Essen	57
11.3.1 Diabetes	58
11.3.2 Essstörungen und selektives Essverhalten (ARFID)	58
11.3.3 Chronische Darmerkrankungen	59
11.4 Asthma	59
11.5 Epilepsie	60
Modul 12: Soziale und digitale Medien	62
12.1 Nutzung sozialer Medien	63
12.2 Nutzung von KI	64
12.3 Cybermobbing	65
12.4 Grooming (digitale sexuelle Ausbeutung)	66
Modul 13: Beschwerdemanagement	68
Modul 14: Das externe Schutznetzwerk	71
Anhang	72
Risiko- und Potenzialanalyse	73
Selbsteinschätzung für jugendliche	85
Checklisten	87
Verhaltenskodex für Teilnehmende	94
Code of Conduct for Staff	96
Verhaltenskodex - Vorlage	99
Notizen	102

MODUL 1: EINFÜHRUNG

Modul 1: Einführung	6
Verankerung in der EU – unsere Grundwerte.....	8

Modul 1: Einführung

Dieses Jugendschutzkonzept wurde von Fachkräften und jungen Menschen der Sozialdienste Südwest, Stadt Göteborg (Schweden), in Zusammenarbeit mit Kollegen und jungen Menschen der Stadt Köln, Soziales Zentrum Lino-Club e.V. vertreten durch den Jugendzirkus Linoluckynelli, Zurück in die Zukunft e.V. vertreten durch das Jugendzentrum Dachlow, Roots & Routes Cologne, CJG, das Jugendzentrum ENBE (Deutschland) als Vertretung für die Jugendzentren Köln gGmbH, im Rahmen eines von Erasmus+ geförderten Small-Scale-Partnership-Projekts erstellt.

Wenn wir im Folgenden JSK (Jugendschutzkonzept) schreiben, meinen wir die gemeinsamen Richtlinien, Grundsätze und Verfahren, die entwickelt wurden, um das Wohlbefinden, die Privatsphäre und die Sicherheit aller Teilnehmenden zu schützen. Das Ziel ist es, unabhängig vom kulturellen Hintergrund eine gemeinsame Basis an Erwartungen zu schaffen.

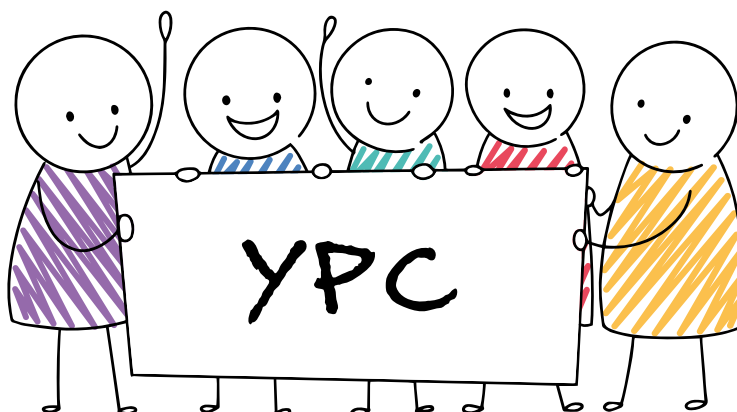
Was ist dieses Dokument? Dies ist unser gemeinsames Jugendschutzkonzept der internationalen Jugendarbeit (JSK), um während unserer internationalen Jugendbegegnungen ein sicheres und respektvolles Umfeld zu schaffen. Da wir aus verschiedenen Ländern mit unterschiedlichen Gesetzen und Kulturen zusammenkommen, müssen wir besonders klarstellen, was wir voneinander erwarten.

Unser Ziel: Dass sich jeder, unabhängig von Alter, Geschlecht, Beeinträchtigungen, Religion oder sonstiger Weltanschauung, ethnischer Zugehörigkeit, Transgender-Identität oder -Ausdruck, sexueller Orientierung oder wirtschaftlichen Bedingungen, sicher und willkommen fühlen sollte. Wir möchten einen Austausch schaffen, bei dem sich jeder sicher genug fühlt, neue Dinge auszuprobieren, aber auch sicher genug, um sich zu äußern, wenn sich etwas falsch anfühlt. Dieses JSK soll zudem einfach zu nutzen und für verschiedene Begegnungen und Organisationen anzuwenden sein, um die Sicherheit der Teilnehmenden, der Jugendleiter und der Organisationen zu gewährleisten.

Was wirst du hier finden? In diesem Material werden wir verschiedene Themen vorstellen, die in Bereiche, sogenannte Module, gegliedert sind. Diese erklären verschiedene Formen von Risiken oder andere Dinge, auf die vor und während einer internationalen Jugendbegegnung geachtet werden sollte. Jedes Modul erklärt:

- Warum das Thema wichtig ist.
- Gemeinsame Richtlinien (Regeln).

Checklisten: Um das JSK so praxisnah wie möglich zu gestalten, haben wir eine Reihe von Checklisten entwickelt, die im Anhang zu finden sind. Diese Listen sind in drei Phasen unterteilt: Vor, während und nach der Begegnung. Jeder Punkt enthält auch eine Empfehlung, wer für diese spezifische Aufgabe verantwortlich sein sollte.



Bitte beachte, dass diese Checklisten eher als unterstützender Werkzeugkasten und nicht als starre Anforderung gedacht sind. Wir empfehlen dir:

- **Auswählen und anpassen:** Wähle die Checklisten aus, die für Ihren spezifischen Austausch am relevantesten sind.
- **Abstimmen:** Entscheide gemeinsam mit deiner Partnerorganisation/en, welche Teile für euer gemeinsames Projekt am wichtigsten sind.
- **Individuell gestalten:** Passe den Detaillierungsgrad basierend auf den spezifischen Bedürfnissen der Gruppe und die Art der Aktivitäten an.

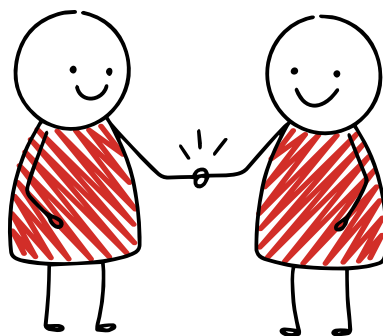
Überprüfung und Aktualisierung des Konzepts

Wir empfehlen, das JSK alle zwei Jahre zu überprüfen und zu aktualisieren. Da dieses Konzept darauf ausgelegt ist, von verschiedenen Organisationen in unterschiedlichen Ländern genutzt zu werden, ist diese regelmäßige Überprüfung entscheidend, um dessen anhaltende Relevanz, Wirksamkeit und Übereinstimmung mit aktuellen internationalen Best Practices in der Jugendarbeit sicherzustellen. Die überprüfende Organisation sollte die fortlaufende Eignung der Richtlinien und Verfahren beurteilen und alle notwendigen Anpassungen basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen und dem operativen Feedback der teilnehmenden Jugendarbeitenden und jungen Menschen integrieren.

Verankerung in der EU – unsere Grundwerte

Das JSK basiert auf der Kinderrechtskonvention und den grundlegenden Werten von Erasmus+. Diese Werte bilden die gemeinsame, nicht verhandelbare Grundlage der Europäischen Jugendarbeitsagenda. Es stellt auch sicher, dass unsere Begegnungen zur sozialen Inklusion und Demokratie beitragen. Diese grundlegenden Werte sind:

- **Inklusion & Diversität:** Wir stellen sicher, dass jeder, unabhängig von Alter, Geschlecht, Beeinträchtigungen, Religion oder sonstiger Weltanschauung, ethnischer Zugehörigkeit, Transgender-Identität oder -Ausdruck, sexueller Orientierung oder wirtschaftlichen Bedingungen, zu gleichen Bedingungen teilnehmen kann.
- **Demokratie und Partizipation:** Wir fördern die aktive Bürgerschaft junger Menschen und das Recht, ihre Meinung zu äußern.
- **Respekt & Toleranz:** Wir bauen unser Umfeld auf gegenseitigem Respekt und null Toleranz für Diskriminierung und Gewalt auf.



MODUL 2:

GESETZE UND VORSCHRIFTEN

Modul 2: Gesetze und Vorschriften	9
2.1 Nationales Recht und Zuständigkeiten.....	11
2.2 Rechte junger Menschen.....	12
2.3 Tabak, Alkohol und Drogen.....	14
2.4 Diebstahl.....	16
2.5 Schweigepflicht und Meldepflicht.....	17
2.6 Qualifikationen und Eignung des Personals.....	18
2.7 Europäischer Datenschutz im Kontext Internationaler Jugendarbeit.....	19

Modul 2: Gesetze und Vorschriften

Die Durchführung internationaler Jugendaktivitäten bedeutet, dass man sich ständig an der Schnittstelle zwischen verschiedenen nationalen und internationalen Gesetzgebungen befindet. Unsere Mission ist es, der Sicherheit und dem Wohlbefinden junger Menschen (dem Kindeswohl) Priorität einzuräumen, aber wir müssen dies tun, ohne bindende Gesetze im Entsende- oder Aufnahmeland zu verletzen.

Diese rechtliche Komplexität führt dazu, dass das Personal ständig in Umgebungen navigieren muss, in denen Gesetze und Verpflichtungen wie Alter, Alkohol und Schweigepflicht von Land zu Land variieren. Die Organisation kann sich niemals dafür entscheiden, die Gesetze eines Landes zu ignorieren, muss aber gleichzeitig den höchsten Schutzstandard des Projekts wahren – das Prinzip des Kindeswohls.

Um diese Komplexität zu steuern und Situationen anzugehen, in denen Gesetze kollidieren (z. B. bezüglich Schweigepflicht und Altersgrenzen), unterteilen wir die rechtlichen Anforderungen in drei Hauptebenen, die das Handeln des Personals leiten:

1. **Internationales Recht (Fundament):** Die universelle ethische und rechtliche Basis. Diese besteht aus der UN-Kinderrechtskonvention (KRK) und den Grundwerten der EU/Erasmus+. Diese Prinzipien haben immer Vorrang vor den internen Regeln des Projekts.
2. **Nationales Recht (Rahmen):** Die bindenden Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind. Dies umfasst Gesetze zur Schweigepflicht, Meldepflicht, Strafmündigkeit und Altersgrenzen für Substanzen. Diese Gesetze müssen befolgt werden, um sicherzustellen, dass die Aktivitäten legal durchgeführt werden und um alle Teilnehmenden und das Personal zu schützen.
3. **Der höchste Standard des Projekts (Leitfaden):** Unsere eigene interne Richtlinie, die im Falle eines Gesetzeskonflikts immer die strengste Regel wählt und immer auf dem Prinzip des Kindeswohls basiert. Dies gewährleistet ein einheitliches Schutzniveau für alle Teilnehmenden, unabhängig davon, woher sie kommen.

Gemeinsame Richtlinien

- **Leitprinzip:** Bei allen Entscheidungen bezüglich Gesetzen, Vorschriften oder Konfliktmanagement muss das Prinzip des Kindeswohls (KRK Artikel 3) der ausdrücklich richtungsweisende Standard sein.
- **Dokumentation:** Alle Entscheidungen bezüglich eines rechtlichen Konflikts oder einer Intervention, die die Rechte des jungen Menschen betrifft, müssen mit einer kurzen Beurteilung dokumentiert werden, wie das Kindeswohl berücksichtigt wurde.
- **Aktives Bewusstsein:** Das Personal muss die Unterschiede in der Gesetzgebung zwischen den Partnerländern in den in diesem Modul behandelten Bereichen, wie Substanzen und Schweigepflicht, kennen und verstehen.
- **Jugendgesetze:** Tauscht die allgemeinen Jugendgesetze zwischen den Partnern aus.

2.1 Nationales Recht und Zuständigkeiten

Sicherheitsarbeit basiert auf Gesetzen zum Schutz von Kindern (wie der Meldepflicht, der Schweigepflicht und dem Strafrecht). Während internationaler Begegnungen muss sich das Personal bewusst sein, dass sich die Gesetze von einem Mitgliedstaat zum anderen unterscheiden können. In einem Notfall ist es nicht immer offensichtlich, welches Gesetz der Organisation oder des Landes Anwendung findet.

Die Prüfpflicht des Personals: Daher hat das gesamte Personal die Pflicht zur Prüfung – eine aktive Verantwortung – sich vor der Begegnung zu informieren:

1. **Notschutz im Gastland:** Welche Schutzgesetze gelten in dem Land, das wir besuchen? Diese Gesetze müssen für die unmittelbare Sicherheit des jungen Menschen vor Ort befolgt werden.
2. **Langfristige Weiterverfolgung im Heimatland:** Welche Verpflichtungen hat das Personal hinsichtlich der Meldung an die Sozialdienste oder die Polizei im Heimatland des jungen Menschen, auch wenn es sich im Ausland befindet?

Gemeinsamer Ansatz

In einem Notfall muss das Personal:

- In erster Linie für die unmittelbare Sicherheit des jungen Menschen handeln und die Schutzgesetze des Gastlandes einhalten.
- Sofort den verantwortlichen Manager/rechtlichen Ansprechpartner sowohl in der entsendenden als auch in der aufnehmenden Organisation kontaktieren, um Unterstützung im rechtlichen Prozess zu erhalten.
- Auf Grundlage der Gesetzgebung des Heimatlandes angemessene Maßnahmen zu Hause ergreifen. Dies beinhaltet die Erstattung einer Meldung beim Sozialdienst im Heimatland (eine sogenannte Meldepflicht oder Anzeigepflicht, abhängig von den Gesetzen des Landes), um langfristige Unterstützung zu gewährleisten.



2.2 Rechte junger Menschen

Die UN-Kinderrechtskonvention (KRK), oder das Übereinkommen über die Rechte des Kindes, ist das internationale Abkommen, das die ethische und menschenrechtliche Grundlage für all unsere Arbeit bildet. Die Konvention wurde von fast allen Staaten der Welt ratifiziert und verpflichtet die Staaten, die Rechte des Kindes zu gewährleisten. In Schweden, wie auch in einer wachsenden Zahl von Ländern in Europa, wurde die Konvention weiter gestärkt, indem sie in nationales Recht umgewandelt wurde. Es legt fest, dass jeder unter 18 Jahren spezifische, universelle und unantastbare Rechte hat, die von Erwachsenen und Institutionen respektiert werden müssen. Unsere Verantwortung besteht nicht nur darin, die Kinderrechtskonvention anzuwenden, sondern nach ihr zu leben.

Die Kinderrechtskonvention als Arbeitsmethode, Artikel die unsere Schutzarbeit leiten.

Die Kinderrechtskonvention darf kein passives Dokument sein. Um sicherzustellen, dass unsere Begegnungsarbeit von Menschenrechten durchdrungen ist, arbeiten wir auf der Grundlage von fünf Schlüsselartikeln der Konvention.

A. Die vier Leitprinzipien

Diese vier Artikel wurden vom UN-Ausschuss für die Rechte des Kindes als universelle Grundprinzipien für die Auslegung und Anwendung der gesamten Konvention identifiziert.

1. **Nichtdiskriminierung (Artikel 2):** Alle jungen Menschen haben die gleichen Rechte, ohne Ausnahme. In unseren Begegnungen bedeutet dies, dass wir aktiv jede Form von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Identität, Nationalität, Religion oder Beeinträchtigungen bekämpfen.
2. **Das Kindeswohl (Artikel 3):** Bei allen Entscheidungen, die die Begegnung und den jungen Menschen betreffen, muss das Kindeswohl vorrangig berücksichtigt werden, was das Leitprinzip bei Konflikten, Disziplinarmaßnahmen und Schutzentscheidungen ist.
3. **Recht auf Leben und Entwicklung (Artikel 6):** Wir haben die Verpflichtung, das Überleben und die Entwicklung des Kindes zu gewährleisten. Dies umfasst nicht nur die physische Sicherheit (siehe Modul 11), sondern auch die psychologische, soziale und emotionale Entwicklung.
4. **Recht auf Gehör (Artikel 12):** Jugendliche und junge Menschen haben das Recht, ihre Meinung in allen Angelegenheiten, die sie betreffen, frei zu äußern, und ihren Meinungen muss entsprechend ihrem Alter und ihrer Reife Bedeutung beigemessen werden. Dies unterstreicht die Bedeutung der Partizipation (siehe Modul 5).

B. Der ergänzende Artikel in der Jugendarbeit

Zusätzlich zu den vier Grundprinzipien der UN haben wir einen weiteren Artikel identifiziert, der für die freizeitpädagogische Arbeit von entscheidender Bedeutung ist:

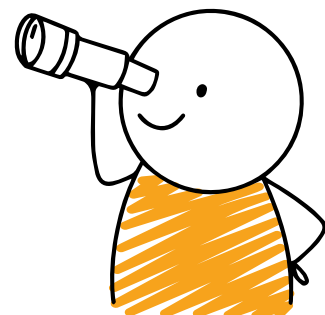
5. **Recht auf Spiel, Erholung und Freizeit (Artikel 31):** Kinder haben das Recht auf Spiel und die Teilnahme am kulturellen und künstlerischen Leben. Dies ist entscheidend für unsere freizeitpädagogische Arbeit, da es die nicht-formalen Lernumgebungen, die die Begegnung bietet, legitimiert und schützt.

Konkrete Auswirkungen auf die Mobilität

- **Alle Teilnehmenden unter 18 Jahren sind Kinder:** Ein 17-Jähriger ist rechtlich gesehen ein Kind mit vollen Rechten gemäß der Kinderrechtskonvention (KRK), auch wenn er in einigen Kulturen als Erwachsener wahrgenommen wird. Dies gilt auch für Jugendliche, die als Freiwillige oder Jugendarbeiter teilnehmen: ihre Rolle als Personal bedeutet nicht, dass sie ihren Status als Kinder verlieren. Das reguläre Personal des Projekts ist in Abwesenheit der Eltern immer für sie (als Kinder) verantwortlich.
- **Die gegenseitige Verpflichtung:** Die Konvention ist eine Verpflichtung für Staaten und Organisationen, kein optionales Regelwerk. Die gesetzliche Schutzpflicht hat Vorrang vor organisatorischen Zielen.

Gemeinsame Richtlinien

- **KRK als Entscheidungsgrundlage:** Alle wichtigen Entscheidungen, die einen jungen Teilnehmenden betreffen (z. B. Rückführung, Disziplinarmaßnahmen, Unterstützungsmaßnahmen), müssen mit einer Beurteilung dokumentiert werden, wie das Kindeswohl (Artikel 3) berücksichtigt wurde.
- **Aktive Partizipation:** Stelle sicher, dass Jugendliche über ihre Rechte gemäß der KRK informiert werden und echte Möglichkeiten erhalten, durch Partizipation Einfluss zu nehmen (siehe Modul 5).
- **Universelle Anwendung:** Unabhängig davon, ob das Gastland die Konvention in nationales Recht umgesetzt hat oder nicht, muss die Arbeit der Organisation immer auf den Prinzipien der KRK basieren.



2.3 Tabak, Alkohol und Drogen

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass alle Partner diese rechtlichen Rahmenbedingungen offen diskutieren und sich auf ein gemeinsames Verständnis einigen. Die Etablierung gemeinsamer Standards hilft sicherzustellen, dass alle Teilnehmenden – sowohl Jugendliche als auch Erwachsene – gleichermaßen geschützt sind und dass die Prinzipien von Sicherheit und Verantwortung während des gesamten internationalen Austauschs gewahrt bleiben.

Das Thema Tabak (einschließlich E-Zigaretten/Vaping), Alkohol und Drogen ist aufgrund der großen Unterschiede in Gesetzgebung, sozialen Standards und Zugänglichkeit in ganz Europa einer der kompliziertesten Bereiche bei internationalen Begegnungen. Während das gesetzliche Mindestalter für den Kauf und Konsum von Alkohol in einigen Ländern bei 16 Jahren liegen kann, liegt es in anderen bei 18 oder 21 Jahren, und die soziale Akzeptanz variiert sogar noch mehr. Um rechtliche Risiken sowohl für Teilnehmende als auch für das Personal auszuschließen sowie eine durchgängig sichere Umgebung zu gewährleisten, empfehlen wir, dass das Projekt eine gemeinsame Null-Toleranz-Politik für alle Teilnehmenden während der Begegnung festlegt.

Aber wir verstehen, dass unterschiedliche Kulturen ins Spiel kommen. Wir schlagen vor, dass die Partner eine gemeinsame Regel für Tabak und Alkohol beschließen. Drogen sollten immer von jeder Jugendbegegnung ausgeschlossen werden.

Die Risiken für die Teilnehmenden und das Projekt: Der Konsum von Substanzen ist nicht nur eine Frage des Verstoßes gegen interne Regeln, sondern birgt mehrere Ebenen ernsthafter Risiken:

1. **Erhöhte Verletzlichkeit:** Rausch mindert das Urteilsvermögen und erhöht drastisch das Risiko, dass der Teilnehmende in Unfälle verwickelt wird, Gewalt ausgesetzt ist, einschließlich sexueller Übergriffe, oder andere gefährdet. Das Personal darf hierbei keine Kompromisse eingehen.
2. **Verstoß gegen das Gesetz des Gastlandes:** Teilnehmende können, auch wenn sie über 18 Jahre alt sind und in ihrem Heimatland legal konsumieren dürfen, gegen die strengereren Gesetze des Gastlandes verstoßen. Das Personal hat die gesetzliche Pflicht, die Teilnehmenden davor zu schützen, Straftaten zu begehen, was Verhaftungen, Geldstrafen und schwerwiegende rechtliche Konsequenzen sowohl für den jungen Menschen als auch für die Organisation bedeuten kann.
3. **Gesundheit und Gruppendynamik:** Die unbefugte Einnahme von verschreibungspflichtigen Medikamenten, Drogen und Alkohol kann zu akuten Gesundheitsrisiken führen. Darüber hinaus erzeugt sie sofort eine negative und ausgrenzende Gruppendynamik, die gegen die ethischen Prinzipien des Projekts verstößt und dazu führen kann, dass sich andere unsicher fühlen.

Strategische Null-Toleranz-Empfehlung: Unter Berufung auf das Prinzip des Kindeswohls (KRK Artikel 3) muss das Projekt eine Null-Toleranz für jeglichen Substanzkonsum von Minderjährigen, einschließlich Zigaretten und E-Zigaretten/Vaping, während des Austauschs etablieren. Für Teilnehmende über 18 Jahre können besondere Regeln gelten, diese dürfen jedoch niemals im Konflikt mit den Gesetzen des Gastlandes stehen oder die allgemeinen Sicherheitsziele des Projekts gefährden. Diese Richtlinie sendet eine klare Botschaft, dass das Hauptziel des Projekts Schutz und Gesundheit ist. Die Verantwortung des Personals besteht darin, durch klare Kommunikation und konsequentes Eingreifen präventiv zu handeln. Es reicht nicht aus, nur über die Regeln zu informieren. Der Dialog muss offen sein und auf Gesundheit und Sicherheit basieren.

Gemeinsame Richtlinien

- **Klare Kommunikation:** Die Tabak-, Alkohol- und Drogenrichtlinie des Projekts muss im Verhaltenskodex (siehe Anhang) und wiederholt zu Beginn des Austauschs kommuniziert werden, wobei betont wird, dass sie gilt. Die Null-Toleranz-Politik gilt für alle unter 16 Jahren.
- **Beschlagnahmung und Dokumentation:** Werden Substanzen (Drogen, nicht Tabak) entdeckt, müssen diese sofort beschlagnahmt und der Vorfall routinemäßig dokumentiert werden.
- **Medizinische Priorität:** Bei Anzeichen einer schweren Vergiftung oder medizinischen Notfällen ist umgehend medizinische Hilfe oder die Polizei zu verständigen. Der Fokus des Personals liegt darauf, das Leben und die Gesundheit des Teilnehmenden zu gewährleisten.
- **Konsequenzen:** Die Konsequenzen bei Verstoß gegen die beschlossene Richtlinie müssen klar und einheitlich für alle teilnehmenden Partner sein. Eine Rückführung ins Heimatland kann je nach Schweregrad eine mögliche Konsequenz sein.



2.4 Diebstahl

Diebstahl bezieht sich auf das vorsätzliche Entwenden von fremdem Eigentum ohne Erlaubnis. In einem internationalen Begegnungsumfeld ist es wichtig zu unterscheiden, ob der Diebstahl innerhalb der Gruppe stattfindet oder von externen Personen begangen wird. Diebstahl innerhalb der Gruppe beschädigt das Vertrauen, die Sicherheit und den Zusammenhalt massiv, da sich die Teilnehmenden in einem gemeinsamen Wohnumfeld aufeinander verlassen können müssen. Diebstahl durch externe Personen ist zwar ebenso ernst, wirkt sich jedoch anders auf die Gruppe aus und erfordert oft zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen und die Zusammenarbeit mit lokalen Partnern oder Behörden. In allen Fällen ist Diebstahl eine Verletzung der persönlichen Integrität und kann bei den Teilnehmenden zu Unsicherheit, Angst und Konflikten führen. Das Personal muss umgehend und professionell handeln, um zu ermitteln, die betroffenen Personen zu unterstützen und eine sichere Umgebung wiederherzustellen.

Gemeinsame Richtlinien

- **Verantwortung:** Diebstahl ist ein ernsthaftes Sicherheitsproblem. Das Personal ist immer dafür verantwortlich einzugreifen, die Situation zu klären und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, unabhängig davon, ob der Diebstahl innerhalb der Gruppe aufgetreten ist oder durch externe Personen verursacht wurde.
- **Sicherheit und Vertrauen wiederherstellen:** Priorität hat die Unterstützung der Person, deren Eigentum entwendet wurde, sowie die Wiederherstellung des Sicherheitsgefühls in der Gruppe. Das Ziel ist nicht, eine Versöhnung zu erzwingen, sondern Verantwortlichkeit und eine gesunde Gruppendynamik sicherzustellen.
- **Transparenz und Dokumentation:** Das Personal muss die Situation professionell handhaben, etablierte Verfahren befolgen und alle relevanten Schritte und Erkenntnisse dokumentieren.
- **Präventive Maßnahmen:** Etabliere klare Erwartungen in Bezug auf persönliches Eigentum, fördere offene Kommunikation und stelle eine aktive Präsenz des Personals sicher. In Hochrisikoumgebungen können zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen (z. B. verschließbare Aufbewahrung, Partnerkoordination) erforderlich sein.



2.5 Schweigepflicht und Meldepflicht

Das Thema Schweigepflicht (Vertraulichkeit) und die gesetzliche Meldepflicht (Anzeigepflicht) ist ein rechtliches Konfliktfeld in internationalen Kooperationen. In der Jugendarbeit ist Vertrauen grundlegend, junge Menschen müssen das Gefühl haben, dass sie sich dem Personal anvertrauen können, um Hilfe zu suchen. Gleichzeitig hat das gesamte Personal eine berufliche und in vielen Ländern eine gesetzliche Pflicht, ernsthafte Bedenken hinsichtlich der Sicherheit eines Kindes zu melden. Das Problem entsteht, wenn diese Pflichten zwischen den Partnerländern kollidieren.

Der Gesetzeskonflikt:

- **Schweigepflicht (einige Länder, z.B. Deutschland):** Fachkräfte, insbesondere solche in bestimmten sozialen Bereichen, können eine strenge gesetzliche Schweigepflicht haben, die das Vertrauen der Jugendlichen schützt. Ein Bruch dieser Schweigepflicht kann strafbar sein und die Beziehung zum Jugendlichen beschädigen. In Schweden haben auch öffentliche Angestellte eine Schweigepflicht, diese ist jedoch nicht so streng und kann aufgrund der Meldepflicht gebrochen werden.
- **Meldepflicht (einige Länder, z.B. Schweden):** In Schweden hat das gesamte Personal, das mit Kindern und Jugendlichen arbeitet, eine zwingende Meldepflicht, wenn sie erfahren oder vermuten, dass ein Kind zu Schaden kommt. Diese Pflicht hat immer Vorrang vor der Schweigepflicht. Ein Versäumnis der Meldung kann zu rechtlichen Konsequenzen führen.

Strategisches Konfliktmanagement – der höchste Standard des Projekts: Da das Projekt das Personal nicht zwingen kann, das Gesetz seines Heimatlandes zu brechen, schlagen wir ein Verfahren vor, das einem Konfliktprinzip folgt: die obligatorische Meldung an den Manager/die verantwortliche Person. Dieses Verfahren stellt sicher, dass sensible Informationen sofort auf der höchsten Ebene innerhalb des Austauschs behandelt werden. Die Informationen werden an den verantwortlichen Manager oder Projektleiter weitergegeben, der als einzige

Person entscheiden kann, ob eine Meldung an eine externe Behörde (Polizei oder Sozialämter) im Gastland und/oder Heimatland erstattet wird. Dies schützt den einzelnen Mitarbeiter davor, in einen Konflikt zwischen seiner Berufsethik und dem Gesetz seines Heimatlandes zu geraten, und stellt gleichzeitig sicher, dass das Kindeswohl (KRK Artikel 3) Vorrang hat.

Gemeinsame Richtlinien

- **Vertrauensgrenzen:** Das Personal sollte stets daran arbeiten, eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen. Bevor Gespräche über sensible Themen begonnen werden, muss das Personal den jungen Menschen über seine Pflicht zur Meldung ernsthafter Bedenken informieren.
- **Obligatorische interne Meldung:** Bei ernsthaften Bedenken, Verdacht auf Gewalt, sexuellen Missbrauch, Verbrechen oder Drogenmissbrauch, die zu einer Gefahr für den jungen Menschen führen können, muss das Personal die Situation unverzüglich dem verantwortlichen Manager/Projektleiter melden.
- **Entscheidung und Handlung:** Der verantwortliche Manager/Projektleitende beurteilt in Absprache mit dem Sicherheitsteam des Projekts sofort, welches nationale Gesetz herangezogen werden muss. Nur der verantwortliche Manager kontaktiert externe Behörden.

2.6 Qualifikationen und Eignung des Personals

Die Glaubwürdigkeit des Projekts und vor allem die Sicherheit junger Menschen sind direkt mit der Kompetenz und Eignung des Personals verknüpft. Internationale Begegnungen stellen hohe Anforderungen an das Personal, nicht nur im Hinblick auf pädagogische Fähigkeiten, sondern auch in Bezug auf Rechtsbewusstsein, Krisenmanagement und interkulturelle Kompetenz. Hierbei geht es darum sicherzustellen, dass das gesamte Personal – von Projektmanagern bis hin zu begleitenden Freiwilligen und Jugendarbeitenden – nicht nur engagiert, sondern auch ordnungsgemäß qualifiziert und für die Arbeit mit Minderjährigen zugelassen ist.

Einhaltung von Gesetzen: Die erste rechtliche Anforderung besteht darin sicherzustellen, dass kein Mitarbeitender eine Vergangenheit hat, die die Sicherheit von jungen Menschen gefährdet – zum Beispiel ein Auszug aus dem Strafregister. Da diese Registerauszüge selten direkt zwischen Ländern austauschbar sind, muss das Projekt einen gemeinsamen Standard etablieren. Jede Partnerorganisation ist gesetzlich dafür verantwortlich, die Eignung ihres eigenen Personals gemäß den Gesetzen ihres Heimatlandes zu überprüfen. Die für die Begegnung verantwortliche Person muss sicherstellen, dass diese Kontrollen intern dokumentiert werden.

Qualifikationsanforderungen (Kompetenz): Neben der rechtlichen Eignung muss das Personal über die notwendigen Fähigkeiten verfügen, um das Schutzkonzept des Projekts umzusetzen. Dies umfasst:

- **Schutzschulung:** Das Personal muss über den Kinder- und Jugendschutz Bescheid wissen. Durch die Arbeit mit den Modulen dieses Jugendschutzkonzepts kann dies erreicht werden.
- **Krisenmanagement:** Die Fähigkeit, bei unerwarteten Vorfällen (Unfällen, Konflikten, Notfällen) ruhig und professionell zu handeln. Grundlegende und allgemeine Erste-Hilfe-Kenntnisse. Best Practice ist eine Auffrischung alle zwei Jahre.
- **Interkulturelle Kompetenz:** Verständnis für die kulturellen Unterschiede, die Kommunikation und Verhalten beeinflussen (siehe 8.1 kulturelle Unterschiede).
- **Sprachkompetenzen:** Gute Englischkenntnisse, da dies die Arbeits- und Kommunikationssprache in den meisten Projekten ist.

Laufende Nachverfolgung und Entwicklung: Die Arbeit im Kinderschutz ist dynamisch. Gesetze ändern sich und neue Risiken (wie Cybergrooming / KI) entstehen. Die Qualifikationen des Personals sind daher nicht statisch. Das Projekt muss einen fortlaufenden Prozess zur Kompetenzentwicklung und Schulung in den Bereichen Kinderschutz, Krisenmanagement und interkulturelle Arbeit gewährleisten.

Gemeinsame Richtlinien

- **Obligatorische Überprüfung:** Das gesamte teilnehmende Personal, Freiwillige und Leitende müssen sich vor der Teilnahme an der Begegnung einer nationalen Strafregisterprüfung unterziehen.
- **Schulung für Jugendleiter:** Wir empfehlen, dass das Team vor der Begegnung an einer Schulung für Jugendleitende teilnimmt.
- **Rollendefinition:** Jeder im Personal sollte während der Begegnung eine klar definierte Rolle haben, einschließlich der Person, die als benannter Ansprechpartner für Sicherheitsfragen fungiert und geschult ist, Meldungen entgegenzunehmen und zu bearbeiten.

2.7 Europäischer Datenschutz im Kontext Internationaler Jugendarbeit

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) soll die Privatsphäre von Einzelpersonen schützen und sicherstellen, dass personenbezogene Daten rechtmäßig, transparent und sicher behandelt werden. Für Praktiker in der Jugendarbeit bedeutet dies, ein starkes Bewusstsein dafür zu entwickeln, wie Daten in jeder Phase eines Projekts verwendet werden – von der Anmeldung und Kommunikation bis hin zur Evaluierung und Verbreitung.

Wichtige Prinzipien sind die Datenminimierung, was bedeutet, dass nur Daten erhoben werden sollten, die für das Projekt unbedingt erforderlich sind; Zweckbindung, um sicherzustellen, dass Daten nur für klar definierte Zwecke verwendet werden, zum Beispiel für Teilnehmerlisten; und Speicherbegrenzung, was erfordert, dass Daten nicht länger als nötig aufbewahrt oder nach fünf Jahren gelöscht werden.

Wenn internationale Partner involviert sind – insbesondere außerhalb der EU – ist zusätzliche Vorsicht geboten. Datenübermittlungen in Drittländer sind nur zulässig, wenn diese Länder ein angemessenes Schutzniveau bieten oder wenn geeignete Garantien (wie Standardvertragsklauseln) vorhanden sind.

Gemeinsame Richtlinien

1. **Erhebung vor dem Austausch:** Alle notwendigen Gesundheits- und Ernährungsinformationen müssen vor Beginn der Begegnung schriftlich von den Erziehungsberechtigten oder jungen Erwachsenen eingeholt werden. Dies umfasst bekannte Allergien, Krankheiten und Diagnosen, spezielle Diäten (medizinisch/ethisch/religiös) und laufende Medikationen.



MODUL 3:

GRUNDSÄTZE UND ARBEITSETHIK

Modul 3: Grundsätze und Arbeitsethik	20
3.1 Grundlegende Arbeitsethik.....	21
3.2 Umgang mit Risiken und eine offene Fehlerkultur.....	21
3.3 Rollen und Erwartungen.....	22
3.4 Aufsichtspflicht in der Internationalen Jugendarbeit.....	24

Modul 3: Grundsätze und Arbeitsethik

Dieses Modul behandelt grundlegende Werte, Prinzipien und Arbeitsethiken, die wichtig sind, um sie mit einem potenziellen Partner sowie vor einer Begegnung zu besprechen. Um ein sicheres und respektvolles Umfeld während internationaler Begegnungen zu gewährleisten, ist es wichtig, gemeinsame Werte gemeinschaftlich zu definieren. Organisationen sollten sich im Vorfeld mit ihren internationalen Partnern treffen, um sich auf Kernprinzipien wie z. B. Demokratie, Respekt und Toleranz zu einigen. Um eine gemeinsame Arbeitsethik und gemeinsame Werte zu definieren, sollten Partner und Teilnehmende einen gemeinsamen „Verhaltenskodex“ (Code of Conduct) erstellen (Beispiele siehe Anhang).

3.1 Grundlegende Arbeitsethik

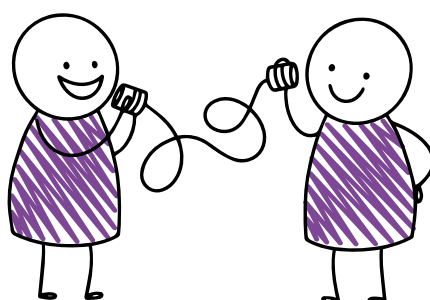
Unsere Arbeitsethik basiert auf Demokratie, Respekt und Toleranz. Wir verpflichten uns, jungen Menschen aktiv zuzuhören, ihre Anliegen ernst zu nehmen und bei Bedarf Unterstützung anzubieten.

Grundhaltung der Mitarbeitenden

- **Machtbewusstsein:** Als Mitarbeitende haben Sie aufgrund Ihrer Rolle Macht. Seien Sie sich dieser Macht bewusst und setzen Sie sie weise ein. Vermeiden Sie es, einzelne Teilnehmende zu vor- oder benachteiligen.
- **Aufmerksamkeit:** Zeigen Sie Präsenz. Hören Sie zu, nehmen Sie Beschwerden ernst und geben Sie den Teilnehmenden Zeit. Versuchen Sie immer, sich in die Lage der Jugendlichen zu versetzen, und akzeptieren Sie andere Meinungen.
- **Offene Kommunikation:** Wir arbeiten mit unseren Kolleginnen und Kollegen zusammen, nicht gegen sie. Wir gehen offen mit Konflikten um und äußern uns auf angemessene und professionelle Weise, wenn wir auf etwas reagieren.

3.2 Umgang mit Risiken und eine offene Fehlerkultur

Wir erkennen an, dass Fehler ein natürlicher Teil menschlicher Interaktion und des Lernens sind. Um das höchste Maß an Sicherheit zu gewährleisten, fördern wir eine „offene Fehlerkultur“, in der sich Mitarbeitende und Teilnehmende ermutigt fühlen, Fehler offen und ohne Angst vor sofortigen Strafen anzusprechen, darüber zu reflektieren und entsprechend zu handeln. Indem wir Fehler transparent diskutieren, anstatt sie aus Angst vor Konsequenzen zu verbergen, können wir unsere Teilnehmenden besser schützen und unsere Sicherheitsstandards kontinuierlich verbessern.



Um unsere Risikoanalyse effektiv zu gestalten, praktizieren wir die offene Fehlerkultur. Das bedeutet:

- **Transparenz statt Schuldzuweisung:** Wir ermutigen Mitarbeitende und Jugendliche, Risiken oder Fehler sofort zu melden, ohne Angst vor Bestrafung haben zu müssen.
- **Kontinuierliches Lernen:** Jeder Vorfall oder „Beinahe-Unfall“ wird als Gelegenheit betrachtet, unsere Risikobewertung zu aktualisieren und zukünftige Probleme zu verhindern
- **Unterstützendes Umfeld:** Wenn ein Fehler passiert, liegt der Fokus darauf, die Situation zu lösen und die Beteiligten zu unterstützen, anstatt einen Schuldigen zu suchen.

3.3 Rollen und Erwartungen

Bei einer Jugendbegegnung kommen Menschen aus verschiedenen Ländern zusammen, um als Gruppe zu lernen, sich auszutauschen und zu wachsen. Da alle unterschiedliche Hintergründe mitbringen, ist es wichtig, von Anfang an klare Rollen und Erwartungen zu haben. Wenn alle verstehen, was von ihnen erwartet wird – und was sie von anderen erwarten können –, verläuft die Begegnung reibungsloser, fühlt sich sicherer an und ermöglicht es den Teilnehmenden, sich auf das Lernen und das Knüpfen von Kontakten zu konzentrieren. Jede Person sollte wissen, für welche Aufgabe sie verantwortlich ist, welche Entscheidungen sie treffen kann und wer bestimmte Bereiche beaufsichtigt. Klare Rollen beugen Missverständnissen vor, fördern Transparenz, helfen dabei, Verantwortlichkeiten fair aufzuteilen, stellt sicher, dass jeder eine Stimme bei der Entscheidungsfindung hat, und gewährleistet, dass Aufgaben zuverlässig erledigt werden. Sie stärken zudem das Verantwortungsbewusstsein der Teammitglieder, verbessert die Kommunikation und hilft dabei, Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu lösen. Dies ermöglicht es dem Team, effizient zu arbeiten und gemeinsame Ziele erfolgreich zu erreichen. Dies stellt sicher, dass Struktur und Klarheit die Kreativität nicht einschränken; vielmehr schaffen sie das Vertrauen und die Stabilität, die echte interkulturelle Begegnungen möglich machen.

Die Mitarbeitenden haben eine Position der Verantwortung, des Vertrauens und der Macht inne, und ihre Rolle besteht darin, die Sicherheit, Inklusion und das Wohlergehen aller Teilnehmenden zu gewährleisten. Professionelles Verhalten, ethische Integrität und reflektierte Praxis sind unerlässlich, um ein positives und sicheres Lernumfeld zu schaffen.

Gemeinsame Richtlinien

- **Klare Rollendefinition:** Alle Mitarbeitenden und Teamleitungen sollten klar definierte Rollen haben. Jede Person muss ihre Verantwortlichkeiten in Bezug auf Gruppenleitung, Moderation, Logistik und Kommunikation kennen.
- **Frühzeitige Kommunikation:** Rollen und Erwartungen sollten vor oder gleich zu Beginn des Austauschs erklärt werden, damit sowohl Mitarbeitende als auch Teilnehmende verstehen, wer für was verantwortlich ist.
- **Gemeinsames Verständnis:** Stellen Sie sicher, dass sich alle Mitarbeitenden über ihre Verantwortlichkeiten und die Aufgabenverteilung einig sind, um Überschneidungen, Lücken oder Missverständnisse während des Projekts zu vermeiden.

- **Flexibilität und Unterstützung:** Auch wenn die Rollen definiert sind, sollten die Mitarbeitenden flexibel bleiben und sich gegenseitig unterstützen, wenn Herausforderungen auftreten oder zusätzliche Hilfe benötigt wird, um einen reibungslosen Ablauf und das Wohlergehen der Teilnehmenden zu gewährleisten.
- **Kontinuierliche Reflexion:** Teammitglieder sollten über ihre eigenen Verantwortlichkeiten reflektieren, wie sie diese ausführen und wie sich ihre Handlungen auf die Gruppe und andere Mitarbeitende auswirken.

Um sicherzustellen, dass sich jeder auf eine Weise verhält, die dafür sorgt, dass sich alle anderen während der Jugendbegegnung sicher und wohl fühlen, sollten die folgenden Schritte unternommen werden:

1. Klärung von nicht verhandelbaren Regeln (basierend auf Gesetzen) durch die Organisationen.
2. Gemeinsames Aufstellen von allgemeinen Regeln und möglichen Konsequenzen bei Nichteinhaltung (Verhaltenskodex) während eines digitalen Vortreffens mit allen Teilnehmenden.
3. Unterzeichnung des Verhaltenskodex durch Teilnehmende und Mitarbeitende.
4. Umsetzung des Verhaltenskodex durch jeden Teilnehmenden des Jugendaustauschs.
5. Durchsetzung des Verhaltenskodex durch die Mitarbeitenden.

Ein beispielhafter Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Teilnehmende ist im Anhang zu finden, einschließlich einer Vorlage zur Entwicklung eines eigenen Verhaltenskodex.



3.4 Aufsichtspflicht in der Internationalen Jugendarbeit

Die Aufsichtspflicht in der internationalen Jugendarbeit dient dazu, junge Menschen vor Schaden zu bewahren und ihr physisches und emotionales Wohlergehen sicherzustellen. Sie bietet zudem Jugendleitenden und Betreuenden klare professionelle Grenzen und Erwartungen. In diesem Kontext beschränkt sich die Aufsicht nicht auf Kontrolle, sondern zielt vielmehr darauf ab, ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem junge Menschen Unabhängigkeit erlangen sowie Vertrauen und Verantwortung erfahren können.

Die Aufsicht muss immer an das Alter, die Reife und die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden. Der Grad der Aufsicht hängt auch von der Situation, dem Rahmen und den potenziellen Risiken der jeweiligen Aktivität ab. Sie basiert auf einem Gleichgewicht zwischen Präsenz und Vertrauen: Junge Menschen brauchen Raum für ihre persönliche Entwicklung, während die Mitarbeitenden stets aufmerksam und erreichbar bleiben müssen.

Es ist wichtig, das emotionale Wohlergehen der Teilnehmenden und die Atmosphäre (den Vibe) der gesamten Gruppe im Blick zu behalten.

Praktische Aufsicht

- **Gute Aufsicht:** beginnt mit gründlicher Planung und Vorbereitung sowie kontinuierlicher Kommunikation.
- **Präsenz:** Die Aufsicht sollte enger und kontinuierlicher sein, je jünger die Gruppe ist, und an das potenzielle Risiko der Aktivität angepasst werden (z. B. während des Transports, in unbekanntem Gelände oder in der Freizeit).
- **Teamzusammensetzung:** Stellen Sie abhängig von der Altersgruppe und dem Programm ein angemessenes Verhältnis von Betreuenden zu Teilnehmenden sicher; dies muss bereits bei der Planung berücksichtigt werden.
- **Freizeit und Ausflüge:** Besondere Situationen, wie Ausflüge in Kleingruppen oder Freizeitphasen, erfordern klare Absprachen und zuverlässige Kommunikationswege.

Gemeinsame Richtlinien

- **Klare Rollen und Verantwortlichkeit:** Aufgaben müssen innerhalb des Teams klar verteilt und kommuniziert werden, um Missverständnisse zu vermeiden. Das Wohl und der Schutz der jungen Menschen haben immer Vorrang vor Bequemlichkeit oder individuellen Vorlieben.
- **Dokumentation und Reflexion:** Alle Vorfälle, Regelverstöße und relevanten Gespräche mit Teilnehmenden sollten sachlich und transparent dokumentiert werden. Regelmäßige Teammeetings und offene Diskussionen helfen dabei, potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen und die Zusammenarbeit zu stärken.

MODUL 4: RISIKO- UND POTENZIALANALYSE

Modul 4: Risiko- und Potenzialanalyse.....	25
---	-----------

Modul 4: Risiko- und Potenzialanalyse

Risiko- und Potenzialanalysen sind ein zentraler Bestandteil jedes Jugendschutz- oder Schutzkonzepts, da sie die Grundlage für wirksame Schutzmaßnahmen bilden. Der Zweck eines Schutzkonzepts besteht darin, Schaden abzuwenden, Sicherheit zu gewährleisten und bestehende Ressourcen zu stärken. Um dies zu erreichen, ist ein umfassendes Verständnis der spezifischen Bedingungen innerhalb einer Einrichtung oder Organisation unerlässlich.

Die Risikoanalyse identifiziert systematisch mögliche Gefahren und Schwachstellen. Ihr Ziel ist es, Situationen oder Strukturen zu ermitteln, in denen Grenzverletzungen, Machtmissbrauch oder andere Formen von Fehlverhalten auftreten könnten – zum Beispiel bei Eins-zu-eins-Interaktionen, in der digitalen Kommunikation oder bei unklaren Zuständigkeiten. Wir wollen Risiken frühzeitig erkennen und präventive Maßnahmen entwickeln, bevor ein Schaden entsteht.

Ergänzend dazu konzentriert sich die Potenzialanalyse auf die vorhandenen Stärken und Schutzfaktoren innerhalb der Organisation und der Partnerorganisationen. Sie untersucht, welche Strukturen, Einstellungen und Ressourcen bereits zum Schutz beitragen und wie diese weiterentwickelt werden können. Dies hilft aufzuzeigen, was bereits gut funktioniert, wie etwa eine offene Kommunikationskultur, klare Verhaltensrichtlinien oder gut geschultes Personal.

Das Zusammenspiel von Risiko- und Potenzialanalyse bietet ein realistisches und umfassendes Verständnis der Situation. Während die Risikoanalyse Handlungsbedarf aufzeigt, hebt die Potenzialanalyse bestehende Stärken hervor, auf denen aufgebaut werden kann. Zusammen bilden sie die Grundlage für die Entwicklung, Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung eines wirksamen Schutzkonzepts, das nicht nur auf Mängel reagiert, sondern aktiv ein sicheres und respektvolles Umfeld fördert.

Zusätzlich zu der im Vorfeld für die Jugendbegegnung und das Jugendprojekt im Allgemeinen durchgeführten Risiko- und Potenzialanalyse ist ein teilnahmeorientiertes Risiko- und Feedback-Tool enthalten. Dieses Tool ist dafür gedacht, von den Jugendlichen während der Begegnung oder am Ende des ersten Tages ausgefüllt zu werden.

Ziel dieses Formulars ist es, jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, über ihre Bedürfnisse, Sorgen, Erwartungen und wahrgenommenen Risiken zu reflektieren und während des gesamten Austauschs aktiv zu positiven Veränderungen, Diskussionen und der Identifizierung relevanter Themen beizutragen. Die Teilnehmenden können selbstständig entscheiden, ob sie das Formular anonym oder mit ihrem Namen ausfüllen möchten.

Auf Grundlage des ausgefüllten Formulars sollte den Jugendlichen immer die Möglichkeit zu einem Einzelgespräch angeboten werden, bei Bedarf mit Anleitung und Unterstützung durch eine Jugendleitung.

Sowohl die allgemeine Risiko- und Potenzialanalyse als auch das teilnahmeorientierte Risiko- und Feedback-Tool sind im Anhang zu finden.



MODUL 5: PARTIZIPATION – DER SCHLÜSSEL ZUR SICHERHEIT

Modul 5: Partizipation – der Schlüssel zur Sicherheit.....	27
---	-----------

Modul 5: Partizipation – der Schlüssel zur Sicherheit

Im Kontext der Jugendarbeit wird Partizipation als ein Prozess definiert, Entscheidungen zu teilen, die das eigene Leben und das Leben der Gemeinschaft, in der man lebt, beeinflussen kann.

Junge Menschen erhalten die Möglichkeit, ihre Meinungen, Ideen und Bedürfnisse zu äußern und in Entscheidungsprozesse einzubringen. Partizipation stärkt demokratische Fähigkeiten, Selbstvertrauen und Verantwortungsbewusstsein. Es geht nicht nur um Mitsprache, sondern auch um Mitgestaltung und Mitbestimmung. Echte Partizipation nimmt junge Menschen ernst und erkennt sie als wichtige Akteure in der Gesellschaft an. Damit ist sie ein grundlegendes Prinzip der internationalen Jugendarbeit und ist eng mit den Kinder- und Jugendrechten verknüpft. Jugendliche sollen in alle Phasen einer Begegnung einbezogen werden – von der Entwicklung einer Projektidee über die Suche nach Partnerstädten, Unterkünften und Transportmitteln bis hin zur konkreten Programmgestaltung, Umsetzung und Nachbereitung. Dabei übernehmen sie Verantwortung, gestalten die Zukunft aktiv mit und lernen, ihre Interessen in einem internationalen Kontext einzubringen.

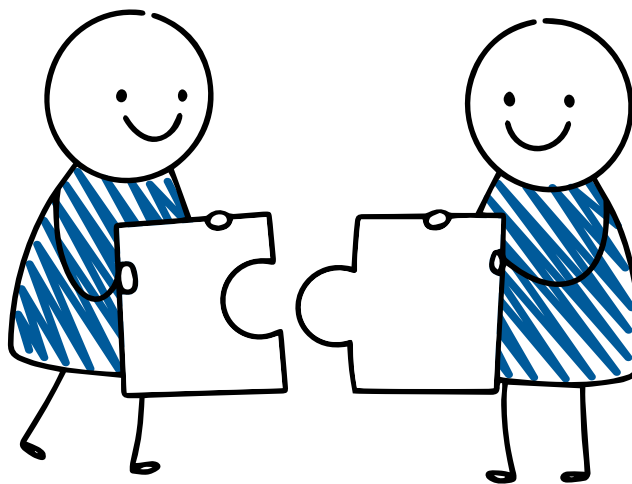
Im Rahmen des Schutzkonzepts bedeutet Partizipation nicht, dass junge Menschen alles selbst entscheiden, sondern dass ihnen ein verbindlicher und sicherer Rahmen eröffnet wird. Es ist wichtig sich daran zu erinnern, dass Partizipation auch finanzielle Ressourcen, Zeit, Geduld und Offenheit seitens der Fachkräfte erfordert. Fachkräfte setzen diesen Rahmen und schaffen Strukturen, die Sicherheit, Gesundheit, Grenzen und Möglichkeiten von Fachkräften/Organisationen sowie rechtliche Vorgaben berücksichtigen, während sie andererseits Freiräume für Mitbestimmung lassen. Auf diese Weise können junge Menschen ihre Rolle in einem geschützten Umfeld ausprobieren und Erfahrungen in Planung, Organisation und Verhandlung sammeln.

Partizipation erhöht die Sicherheit durch den Aufbau von Vertrauen, Verantwortung und offener Kommunikation innerhalb der Gruppe. Wenn junge Menschen aktiv in die Planung, Entscheidungsfindung und das Aufstellen von Regeln einbezogen werden, verstehen sie Erwartungen und Grenzen besser, was verantwortungsvolles Verhalten fördert. Soziales Lernen, Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeiten und demokratische Bildung können nur innerhalb einer Partizipationskultur entwickelt und praktiziert werden. Die gemeinsame Eigenverantwortung für das Projekt schafft Transparenz und hilft, potenzielle Risiken oder Konflikte frühzeitig zu erkennen. Darüber hinaus fördert Partizipation Inklusion und gegenseitigen Respekt, sodass sich jeder im internationalen Umfeld gehört, wertgeschätzt und sicher fühlen kann. Auf diese Weise ist Partizipation nicht nur ein demokratisches Prinzip, sondern auch ein Schlüsselfaktor zur Gewährleistung der physischen und emotionalen Sicherheit sowie des gemeinsamen Erfolgs während der Erasmus+ Aktivitäten. Wo immer möglich, sollte die Partizipation mindestens das Niveau der Mitbestimmung erreichen.

Zu Beginn eines Projekts ist es wertvoll, die verschiedenen Ebenen der Partizipation zu diskutieren und zu überlegen, wie ein größtmöglicher Grad an Einbeziehung erreicht werden kann. Im Kontext von internationalen Jugendbegegnungen, insbesondere im Rahmen von Programmen wie Erasmus+, würde die höchste Stufe der Partizipation beinhalten, dass junge Menschen in die Entwicklung der Projektidee, die Suche nach Partnerorganisationen und die Mitwirkung bei Planung, Umsetzung und Nachbereitung einbezogen werden (siehe Checkliste).

Gemeinsame Richtlinien

- **Gemeinsame Eigenverantwortung:** Die Mitarbeitenden sollten die Teilnehmenden ermutigen, sich an der Entscheidungsfindung zu beteiligen, und sicherstellen, dass die Stimmen der Jugendlichen das Projekt prägen. Sie sollten einen sicheren und strukturierten Rahmen schaffen, in dem sich junge Menschen sinnvoll einbringen können, ohne die volle Verantwortung zu tragen.
- **Transparente Kommunikation:** Die Mitarbeitenden müssen Ziele, Erwartungen und Entscheidungsprozesse klar kommunizieren, versteckte Absichten vermeiden und sicherstellen, dass alle Teilnehmenden verstehen, wie und wo sie sich einbringen können.
- **Inklusive Methodenauswahl:** Verwenden Sie vielfältige, jugendgerechte und non-formale Lernmethoden, die es allen ermöglichen, unabhängig von Sprachniveau, Lernstil oder sozialem Hintergrund teilzunehmen.
- **Feedbackkultur:** Etablieren Sie routinemäßige Feedback-Momente, in denen die Teilnehmenden Bedenken offen ansprechen, Änderungen vorschlagen und den Projektfortschritt reflektieren können, um sicherzustellen, dass Feedback zu konkreten Anpassungen führt.
- **Empowerment-Orientierung:** Die Mitarbeitenden sollten junge Menschen dabei unterstützen, Initiative zu ergreifen, indem sie sie ermutigen, Einheiten zu leiten, Ideen vorzuschlagen und eigene Mini-Projekte zu entwickeln, während sie weiterhin als Begleitung und nicht als Autorität zur Verfügung stehen.



MODUL 6:

FORMEN VON GEWALT UND DISKRIMINIERUNG

Modul 6: Formen von Gewalt und Diskriminierung	30
6.1 Mobbing.....	34
6.2 Toxische Männlichkeit.....	35
6.3 Ehrbezogene Gewalt und Unterdrückung	36
6.4 Sexualisierte Gewalt	37
6.5 Häusliche Gewalt	38
6.6 Bandenbezogene Gewalt	39

Modul 6: Formen von Gewalt und Diskriminierung

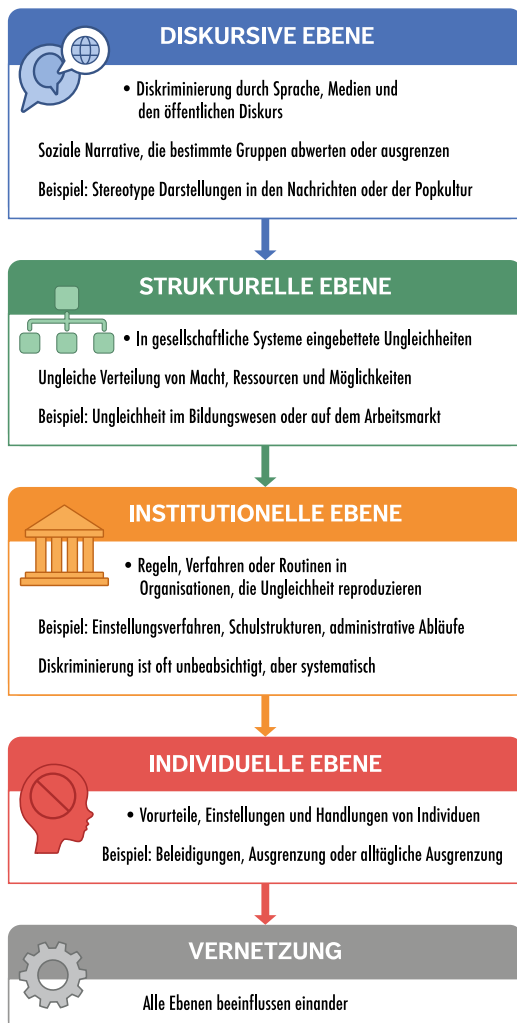
Gewalt ist ein komplexes Phänomen, das weit über sichtbare Schläge und Tritte hinausgeht. Um Teilnehmende zu schützen und rechtzeitig eingreifen zu können, benötigen wir eine weit gefasste und klare Definition davon, was Gewalt ist. Wir verwenden die Definition der WHO, die lautet: „der absichtliche Gebrauch von physischer Kraft oder Macht, angedroht oder tatsächlich, gegen sich selbst, eine andere Person oder gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder zu Verletzung, Tod, psychischem Schaden, Fehlentwicklung oder Entbehrung führt oder mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu führt“.

Es gibt sieben Formen von Gewalt:

- Physisch
- Emotional/Mental
- Sexuell/geschlechtsspezifisch
- Finanziell
- Digital
- Materiell
- Vernachlässigung



Dies kann auch in verschiedenen Kontexten geschehen, wie z.B. häuslich, Ehr bezogen, institutionell usw. Das Diagramm veranschaulicht die vier miteinander verbundenen Ebenen von Gewalt und Diskriminierung – diskursiv, strukturell, institutionell und individuell.



Ganz oben stellt die diskursive Ebene dar, wie Sprache, Medien und öffentliche Narrative gesellschaftliche Wahrnehmungen prägen und Stereotypen verstärken können.

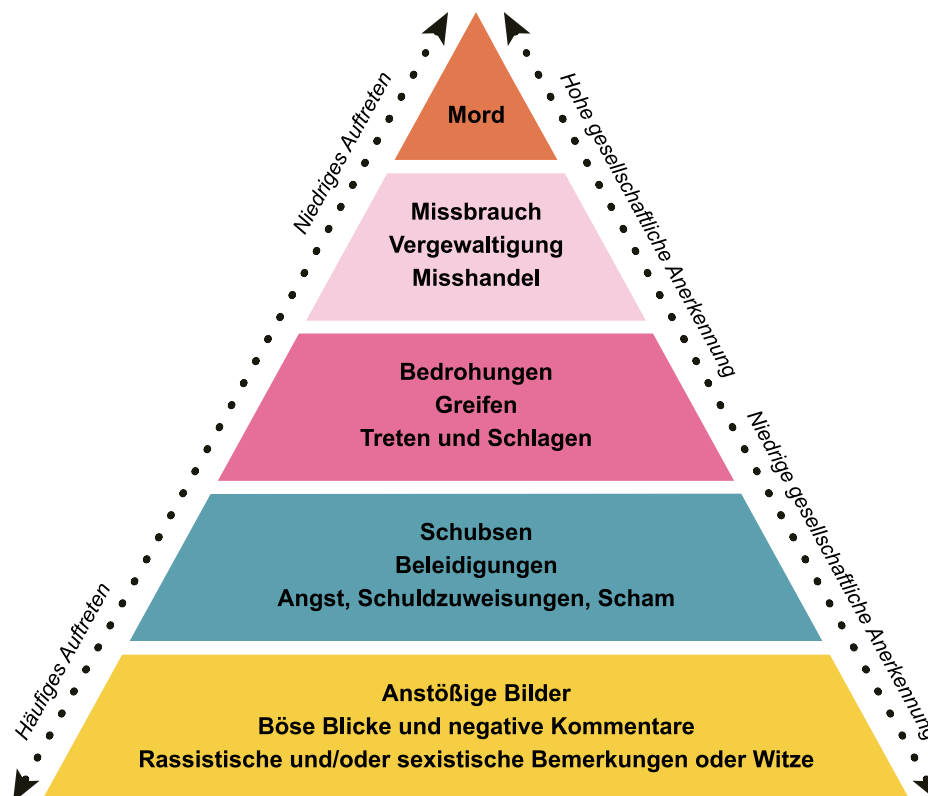
Diese Ideen beeinflussen die strukturelle Ebene, auf der Ungleichheiten in Systemen wie Bildung oder Beschäftigung verankert werden.

Die institutionelle Ebene zeigt, wie Organisationen durch ihre Regeln und Routinen unbeabsichtigt Ungleichheit reproduzieren können.

Schließlich veranschaulicht die individuelle Ebene, wie persönliche Einstellungen, Vorurteile und Handlungen breitere gesellschaftliche Muster widerspiegeln und aufrechterhalten. Pfeile zwischen den Schichten zeigen, dass sich alle Ebenen gegenseitig beeinflussen: Der Diskurs formt Strukturen, Institutionen und Verhaltensweisen –während individuelle Erfahrungen in den öffentlichen Diskurs zurückwirken und so einen kontinuierlichen Kreislauf schaffen.

Gewalt beginnt oft im Kleinen und wird normalisiert, weshalb wir die Gewaltpyramide als entscheidendes Werkzeug nutzen, um diesen Prozess zu verstehen:

- **Die Basis (die häufigste Gewalt):** Negative Einstellungen, Witze, Ausgrenzung, böse Blicke, rassistische/sexistische Kommentare und beleidigende Sprache. Diese Handlungen schaffen eine Akzeptanz dafür, dass Grenzen verletzt werden dürfen, und stellen die häufigste Form von Gewalt dar.
- **Die Mitte (die sichtbarere Gewalt):** Wenn die häufigste Gewalt nicht gestoppt wird, führt dies zu schwerwiegenden Grenzverletzungen wie Mobbing, Drohungen und körperlichen Übergriffen. Ab dieser Stufe aufwärts sollten Sie Ihre Leitung informieren.
- **Die Spitze (die schwerwiegendste Gewalt):** Diese Stufe umfasst die schwersten Verbrechen wie schwere Körperverletzung, sexualisierte Gewalt und Hassverbrechen.



Wir sprechen normalerweise von den drei Ebenen der Gewaltprävention, bei denen die Präventionsbemühungen in universelle, selektive und indizierte Maßnahmen unterteilt werden. Bei Austausch sollten wir in erster Linie auf der universellen Ebene arbeiten, um ein sicheres Umfeld für alle Teilnehmenden zu gewährleisten.

- **Die universelle Ebene** richtet sich an breite Zielgruppen, unabhängig von deren Erfahrung mit oder Risiko für Gewalt.
- **Die selektive Ebene** richtet sich an Zielgruppen, bei denen das Risiko besteht, Gewalt auszuüben oder ihr ausgesetzt zu sein.
- **Die indizierte Ebene** umfasst Interventionen für Zielgruppen, bei denen Gewalt bereits eine Tatsache ist, und befasst sich häufig mit Unterstützung und Behandlung, zum Beispiel durch Sozialdienste und den Strafvollzug bzw. die Bewährungshilfe.

Gemeinsame Richtlinien

Höchster Schutzstandard und Nulltoleranz für körperliche Bestrafung: Die UN-Kinderrechtskonvention macht deutlich, dass Kinder das Recht haben, vor allen Formen von Gewalt geschützt zu werden. Wir sind uns bewusst, dass Gesetze und kulturelle Ansätze zur Disziplinierung von Land zu Land variieren. Aus diesem Grund haben wir uns entschieden, den strengstmöglichen Schutzstandard für unsere Begegnungen anzuwenden. Dies bedeutet eine absolute Nulltoleranz gegenüber jeglicher physischer und psychischer Gewalt, einschließlich aller Formen von körperlicher Bestrafung. Mitarbeitende dürfen niemals Gewalt anwenden oder androhen, unabhängig von der Kultur und Tradition ihres Heimatlandes.

Gemeinsame Richtlinien – wann handeln wir?

- **Frühzeitig stoppen:** Mitarbeitende müssen bei allen Formen von Grenzüberschreitungen sofort eingreifen. Indem wir die häufigeren Gewalthandlungen an der Basis stoppen, verhindern wir, dass Gewalt eskaliert und normalisiert wird.
- **Das Verhalten benennen:** Verwenden Sie eine klare und direkte Sprache, um genau zu benennen, was passiert (z. B. „Das war ein beleidigender Witz“ oder „Das ist ausgrenzendes Verhalten“). Indem Sie die Handlung in Worte fassen, machen Sie das Problem sichtbar und leichter zu bearbeiten.
- **Rücksprache:** Schwerwiegende Vorfälle müssen gemeinsam vom internationalen Team behandelt werden.
- **Nachbereitung:** Es ist wichtig, die Situation sowohl mit dem Opfer als auch mit dem Täter oder der Täterin nachzubereiten.
- **Falls erforderlich:** Wenden Sie sich je nach Schwere des Vorfalls an die zuständigen Behörden und/oder Ihre Leitung, wie z. B. Polizei oder Sozialdienste.
- **Transparenz in der Vorbereitung:** Die Mitarbeitenden sowohl in den Sende- als auch in den Empfangsländern müssen vor der Abreise über bekannte Risiken oder Bedrohungssituationen bezüglich der Teilnehmenden sprechen.
- **Nulltoleranz:** Absolute Nulltoleranz dafür, externe Konflikte, Drohungen oder Gewalt in den Austausch hineinzutragen.
- **Teilnehmende trennen:** Beim geringsten Verdacht auf Drohungen oder Gewalt im Zusammenhang mit externen Konflikten müssen die beteiligten Teilnehmenden sofort getrennt werden.
- **Offenheit fördern:** Ermutigen Sie alle Teilnehmenden, Emotionen und Verletzlichkeit auszudrücken, ohne Angst vor Spott haben zu müssen.
- **Mit der Gruppe sprechen:** Erklären Sie die Situation, um alle zu beruhigen, und machen Sie deutlich, dass Sie sich um die Situation kümmern. Dies ist auch wichtig, um Gerüchten vorzubeugen.

6.1 Mobbing

Mobbing wird in der Regel als ein Verhalten definiert, das in der Absicht erfolgt, zu schaden oder Unbehagen zu erzeugen, das sich wiederholt und über einen längeren Zeitraum auftritt. Die Person, die dem ausgesetzt ist, ist gegenüber der Person oder den Personen, die sie schikanieren, im Nachteil.

Das bedeutet, dass es bei Mobbing immer um ein Machtungleichgewicht geht, bei dem eine oder mehrere Personen systematisch versuchen, einer anderen Person das Gefühl zu geben, weniger wert, ausgeschlossen oder verängstigt zu sein. Mit anderen Worten: Mobbing ist eine Form von Gewalt.

Die Psychologie und Dynamik von Mobbing: In neuen sozialen Umgebungen, wie bei einem internationalen Austausch, etablieren sich Hierarchien schnell. Mobbing entsteht oft aufgrund von:

1. **Bedürfnis nach Status/Dominanz:** Einige Individuen versuchen, in der Gruppe Status oder Macht zu erlangen, indem sie andere herabwürdigen und kontrollieren. Dies ist ein Ausdruck von Macht, für den wir Nulltoleranz haben.
2. **Gruppenunsicherheit:** Eine unsichere Gruppe fühlt sich manchmal stärker, wenn sie sich kollektiv gegen ein „abweichendes“ Individuum wendet, um ihren eigenen inneren Zusammenhalt zu stärken.
3. **Führungsvakuum:** Wenn Mitarbeitende oder Leitungen passiv sind, füllen Jugendliche dieses Machtvakuum mit ihren eigenen, oft negativen, Hierarchien.

Opfer von Mobbing zu sein, ist traumatisch und hat schwerwiegende Konsequenzen. Zu den unmittelbaren und langfristigen Folgen gehören oft Angstzustände, Depressionen, Isolation, geringes Selbstwertgefühl, Schlafstörungen und körperliche Symptome. Das Eingreifen der Mitarbeitenden muss immer die Priorität haben, den Schaden zu beheben und die Sicherheit des Opfers wiederherzustellen.

Bei internationalen Begegnungen kann sich Mobbing äußern durch:

- **Sprachliche Ausgrenzung:** Beharrlich eine Sprache zu sprechen, die eine Person nicht versteht, obwohl eine gemeinsame Arbeitssprache vereinbart wurde. Dies schafft Isolation und stellt eine Verletzung dar.
- **Cybermobbing/digitale Gewalt:** Das Verbreiten von Gerüchten, das Teilen von beleidigenden Bildern/Memes oder der Ausschluss einer Person aus Gruppenchats.
- **Kulturelles Mobbing:** Sich über die Kleidung, Traditionen, Essgewohnheiten oder den Glauben einer Person auf eine Weise lustig zu machen, die sie als „abweichend“ markiert.



Gemeinsame Richtlinien

- **Verantwortung:** Mobbing ist ein strukturelles Problem. Die Mitarbeitenden haben immer die Verantwortung, Mobbing zu stoppen und die gefährdete Person zu schützen. Wir müssen den Vorfall untersuchen, ansprechen und dokumentieren.
- **Sicherheit wiederherstellen:** Die Maßnahmen müssen sich darauf konzentrieren, die Sicherheit für die betroffene Person wiederherzustellen. Der Fokus darf nicht darauf liegen, Opfer und Täter bzw. Täterin dazu zu zwingen, „Freunde zu werden“, sondern darauf, die Gruppendynamik und das Verhalten zu verändern.

6.2 Toxische Männlichkeit

Toxische Männlichkeit ist ein System schädlicher sozialer und kultureller Normen, das Männlichkeit fälschlicherweise mit Gewalt, emotionaler Verslossenheit, Dominanz und Kontrolle verknüpft. Dieses Normengefüge ist eine Form struktureller Gewalt, die für Fachkräfte in der Jugendarbeit aus zwei Gründen relevant ist:

1. **Gewalt und Diskriminierung nach außen:** Diese Normen sind eine Hauptursache für Sexismus, Homophobie, Mobbing und Gewalt gegen Mädchen, Frauen, LGBTIQ+-Personen und alle Menschen, die diese enge Norm infrage stellen.
2. **Schaden nach innen:** Es hindert junge Männer daran, Emotionen auszudrücken, Verletzlichkeit zu zeigen oder bei psychischen Erkrankungen Unterstützung zu suchen, da ein solches Verhalten als „unmännlich“ oder schwach wahrgenommen wird. Dies schafft eine gefährliche Kultur der Verdrängung, Einsamkeit und destruktiven Risikobereitschaft.

Männlichkeit als Kontrolle und Dominanz: Bei einer Begegnung können sich toxische Normen als Verhaltensweisen äußern, deren Zweck es ist, Macht zu etablieren oder aufrechtzuerhalten, insbesondere in Gruppen, in denen sich Hierarchien schnell bilden. Die Mitarbeitenden sollten auf folgende Ausprägungen achten:

- **Emotionale Verdrängung:** Das Abblocken von Gesprächen über Gefühle, das Lächerlichmachen der Verletzlichkeit anderer oder das Reagieren auf schwierige Situationen mit Aggression statt mit Kommunikation.
- **Risikobereitschaft und Härte:** Andere oder sich selbst zu gefährlichen Handlungen zu zwingen, unnötige Risiken einzugehen oder Sicherheitsregeln zu ignorieren, um vor der Gruppe „Mut“ oder „Härte“ zu beweisen.
- **Sprache und Gruppenton:** Die Verwendung von sexistischem, homophobem oder frauenfeindlichem Jargon und beleidigenden Witzen, um Hierarchie und Status in der Gruppe hervorzuheben oder um diejenigen auszuschließen, die sich nicht an diesem Jargon beteiligen.

Unser Ziel ist es nicht, Männer oder Männlichkeit zu verurteilen, sondern eine inklusive Männlichkeit zu fördern, in der alle Teilnehmenden ihre Identität frei definieren können und in der Respekt und Offenheit die Norm sind.

Gemeinsame Richtlinien

- **Aktives Gespräch:** Die Mitarbeitenden sollten proaktiv sein und Raum schaffen, um Geschlechterrollen und Männlichkeitsnormen in einem sicheren Umfeld zu diskutieren.
- **Geschlechterstereotype stoppen:** Stoppen Sie umgehend Kommentare oder Verhaltensweisen, die jemanden aufgrund von Geschlecht oder Sexualität abwerten. Dies schließt Jargon, beleidigende Witze und die Methode ein, jemanden an seiner eigenen Wahrnehmung zweifeln zu lassen („Gaslighting“).

6.3 Ehrbezogene Gewalt und Unterdrückung

Ehrbezogene Gewalt und Unterdrückung ist eine besonders schwerwiegende Form systematischer Gewalt, die nicht mit herkömmlicher Gewalt in engen Beziehungen verwechselt werden darf. Es ist ein komplexes System aus Zwang und Kontrolle, in dem die Freiheit und die Lebensentscheidungen eines Individuums – wie die Wahl des Partners, Kleidung, Bildung, sexuelle Orientierung oder soziale Interaktion – von einer Familie, Verwandten oder einem Kollektiv kontrolliert werden. Der Zweck besteht immer darin, das Ansehen oder die „Ehre“ der Familie nach außen hin zu wahren.

Es ist entscheidend zu verstehen, dass ehrbezogene Gewalt und Unterdrückung Folgendes ist:

- **Kollektiv und geplant:** Die Gewalt wird von mehreren Personen in der Familie oder der Großfamilie verübt oder unterstützt. Dies unterscheidet sie von individueller Gewalt und macht die Situation des Opfers viel gefährlicher, da hinter der Unterdrückung eine gemeinsame Strategie und Ideologie steht.
- **Systematisch und konstant:** Es geht nicht nur um körperliche Misshandlung, sondern um eine ständige und systematische Kontrolle und Einschränkung der Freiheit. Das Opfer befindet sich in einem dauerhaften Zustand geistiger und emotionaler Gefangenschaft.
- **Fokus auf der Kontrolle von Sexualität:** Oft liegt der Fokus stark auf der Kontrolle der Sexualität von Mädchen und Frauen, aber auch Jungen und Männer können Gewalt ausgesetzt sein, um sie zur Einhaltung von Normen zu zwingen oder dazu, Gewalt gegen Verwandte anzuwenden.

Ausprägungen während der Begegnung: Fachkräfte in der Jugendarbeit müssen auf diese Anzeichen achten:

- **Soziale Isolation:** Der Teilnehmende isoliert sich von Gruppenaktivitäten oder wird von anderen Teilnehmenden/Geschwistern isoliert.
- **Kontrolle und Überwachung:** Ständige digitale und/oder physische Überwachung durch Familienmitglieder während der Begegnung. Der Teilnehmende kann gezwungen sein, regelmäßig mit eingeschalteter Kamera zu Hause anzurufen, um zu zeigen, wo er ist und mit wem er Zeit verbringt.
- **Angst vor der Heimreise:** Äußerungen von Angst vor der Rückkehr nach Hause oder vor dem Brechen von Regeln, die nichts mit der Begegnung zu tun haben.
- **Zwangsheirat:** Informationen oder der Verdacht, dass der Teilnehmende Gefahr läuft, gegen seinen oder ihren Willen verheiratet zu werden.

Gemeinsame Richtlinien

- **Spezialisierte Trennung:** Bei Verdacht auf ehrbezogene Gewalt müssen sofortige Maßnahmen ergriffen werden, um eine Trennung von allen Familienmitgliedern oder Verwandten sicherzustellen, die an der Begegnung teilnehmen.
- **Vor der Rückreise:** Bereits während der Begegnung werden Maßnahmen ergriffen, um den Schutz des Opfers bei der Rückkehr zu gewährleisten. Der Kontakt zu den entsprechenden Sozialbehörden wird durch die Leitung zu Hause hergestellt. Der Fokus liegt ausschließlich auf dem Schutz der gefährdeten Person.
- **Fachspezifische Unterstützung:** Es sollte umgehend Kontakt zu spezialisierten Stellen (Polizei, Sozialdienste oder Notrufnummern) mit Fachkenntnissen im Bereich ehrbezogener Gewalt aufgenommen werden.
- **Meldepflicht:** Die Meldepflicht hat bei Verdacht auf laufende oder geplante ehrbezogene Gewalt höchste Priorität und wird über die obligatorische Meldung an die Leitung abgewickelt, um eine korrekte rechtliche Handhabung zu gewährleisten.

6.4 Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt umfasst Grenzverletzungen, Übergriffe und Straftaten sexueller Natur. Es ist wichtig zu beachten, dass rechtliche Definitionen und Strafen für sexualisierte Gewalt von Land zu Land variieren können. Diese Form der Gewalt ist im Vergleich zu anderen oft weniger sichtbar, da sie häufig im unmittelbaren sozialen Umfeld auftritt und die Opfer zögern können, sich zu äußern.

Um einen sicheren und respektvollen Umgang mit Sexualität zu fördern, ist es wichtig, dass Fachkräfte vor der Begegnung eine reflektierte Haltung zum Thema Sexualität entwickeln. Es sollte klar sein, dass unterschiedliche Meinungen und Grenzen existieren und diese respektiert werden müssen. Fachkräfte sollten sich bewusst sein, dass körperlicher Kontakt ein wichtiger Teil der kindlichen und jugendlichen Entwicklung ist. Ein solcher Kontakt sollte immer nur mit der ausdrücklichen Zustimmung aller Beteiligten erfolgen.

Gemeinsame Richtlinien

- **Täterabschreckung:** Sensibilisierung und eine klare Haltung gegen sexualisierte Gewalt helfen, potenzielle Täter abzuschrecken.
- **Handlungsoptionen aufzeigen:** Organisationen sollten klare Verfahren und Anlaufstellen einrichten, damit Opfer wissen, an wen sie sich wenden können und welche Schritte zur Verfügung stehen.
- **Risiken im unmittelbaren sozialen Umfeld:** Sexualisierte Gewalt kommt häufig in engem sozialen Rahmen vor, auch bei internationalen Begegnungen. Wenn Menschen in solchen Kontexten aufeinandertreffen, befinden sie sich oft in räumlicher Nähe, was das Risiko erhöhen kann.
- **Risiken bei längeren Aufenthalten:** Internationale Begegnungen mit längeren Aufenthalten und Unterbringungen können auch Möglichkeiten für das Erleben und Erproben von Sexualität schaffen, was das Potenzial für sexualisierte Gewalt erhöhen kann.
- **Alter:** Prüfen Sie die Altersgesetzgebung in den jeweiligen Ländern.

6.5 Häusliche Gewalt

Gewalt in engen Beziehungen kann sich während einer Begegnung auf verschiedene Weise äußern und stellt eine ernsthafte Bedrohung für die Sicherheit junger Menschen dar. Wir müssen darauf vorbereitet sein, mit drei Hauptszenarien umzugehen.

1. **Gewalt aus dem häuslichen Umfeld:** Ein Teilnehmender bringt Gewalterfahrungen aus seiner Familie mit. Dies kann beinhalten, dass der Teilnehmende selbst Gewalt ausgesetzt ist oder dass der Teilnehmende Gewalt gegen ein Elternteil oder einen anderen nahen Verwandten im Haushalt miterlebt (was als Kindesmissbrauch gilt).
2. **Gewalt in jungen Beziehungen (extern):** Ein Teilnehmender ist Gewalt, Drohungen oder Kontrolle durch einen Partner ausgesetzt, der nicht Teil des Austauschs ist. Dies kann digital oder über Kontakt während des Austauschs geschehen.
3. **Gewalt in Beziehungen während der Begegnung:** Gewalt oder Kontrolle kann zwischen zwei Teilnehmenden auftreten, die vor oder während der Begegnung eine Beziehung haben oder beginnen.

Häusliche Gewalt umfasst physische, psychische, sexuelle und ökonomische Gewalt. Der Austausch kann als vorübergehender Zufluchtsort und als Schutzmöglichkeit für das Opfer dienen.

Gemeinsame Richtlinien

- **Schutz hat oberste Priorität:** Wenn uns ein Teilnehmender von häuslicher Gewalt berichtet oder wir diese vermuten, müssen die Sicherheit und der Schutz des jungen Menschen Vorrang vor allen anderen Aspekten des Austauschs haben. Vor Ort muss unmittelbarer physischer Schutz und eine sofortige Trennung zwischen dem Opfer und dem Täter der Gewalt (sei es ein anderer Teilnehmender oder eine externe Partei) sichergestellt werden. Dies schließt einen sofortigen Wechsel der Unterkunft und der Zimmerbelegung ein, falls das Risiko einer fortgesetzten Gewaltexposition durch einen Partner während des Austauschs besteht.
- **Vertraulichkeit und Verantwortung:** In dieser Meldekette endet die Vertraulichkeit der Leitungen, die Teil der Schutzkette sind. Die verantwortliche Leitung übernimmt dann (in Absprache mit dem Gastland) die rechtliche Verantwortung für die formelle, lokale Meldung bei der Polizei oder den Sozialdiensten des Gastlandes gemäß deren Gesetzgebung.
- **Klar kommunizieren:** Das Opfer muss klar über diesen Prozess informiert werden: „Leider kann ich dir nicht versprechen, dies völlig geheim zu halten, da meine Hauptaufgabe darin besteht, dich zu schützen, und ich dafür die Hilfe meiner Vorgesetzten in Anspruch nehmen muss.“
- **Anzeichen erkennen:** Achten Sie auf Blutergüsse, die nicht erklärt werden können, die Zurückhaltung, über häusliche Bedingungen zu sprechen, psychosomatische Symptome (Magenschmerzen, Kopfschmerzen), starke Angstzustände oder Schlafstörungen. Achten Sie auch auf extreme Kontrolle, Isolation von der Gruppe und ständigen Kontakt mit einem externen Partner.

6.6 Bandenkriminalität und gangbezogene Gewalt

Gangbezogene Gewalt oder Drohungen und Gewalt im Zusammenhang mit kriminellen Banden und Netzwerken stellen ein ernstes Risiko dar, das bei einem Austausch absolut nicht vorkommen darf. Für Jugendarbeiter ist es wichtig zu verstehen, dass Bandengewalt eine Form der systematischen und organisierten Kriminalität ist, die ein schwerwiegendes Risiko für die Beteiligten darstellt. Dies kann schwere Drohungen, Körperverletzung, Erpressung, Nötigung und das Risiko tödlicher Gewalt wie Schießereien und Explosionen beinhalten, die von externen Netzwerken gesteuert werden.

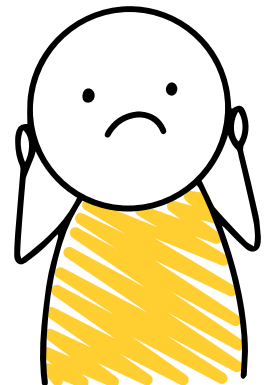
Gewaltformen und internationale Unterschiede: Das Vorkommen von organisierten Banden und kriminellen Netzwerken variiert je nach Land und Region stark. Das bedeutet, dass sich die Erfahrungen von Personal und Teilnehmenden in dieser Hinsicht unterscheiden. Das Personal muss sich darüber im Klaren sein, dass junge Teilnehmende Bedrohungen oder Konflikte in den Austausch einbringen können. Es liegt in unserer Verantwortung sicherzustellen, dass der Austausch eine sichere Zone ist, die frei von externen Einflüssen und Bedrohungssituationen ist.

Es ist daher wichtig, Anzeichen zu erkennen, die darauf hindeuten, dass ein Teilnehmer unter Druck gesetzt wird oder selbst Druck auf andere als Machtdemonstration ausübt. Im Austausch können sich Bandenzugehörigkeit oder Bedrohungen durch Banden durch folgende Merkmale und Anzeichen äußern:

- **Externe Merkmale:** Spezifische Kleidung, Symbole, Handgesten oder Sprache, die ohne lokale Kenntnisse schwer zu entschlüsseln sein können.
- **Soziale Kodizes:** Dies sind unausgesprochene Regeln, die das Verhalten des jungen Menschen bestimmen, wie z. B. Loyalitätskonflikte, eine Kultur des Schweigens, die Aufforderung, Handlungen auszuführen oder Druck auszuhalten, sowie Drohungen, die aus Konflikten oder Schulden im häuslichen Umfeld resultieren.
- **Digitale Bedrohungen:** Beeinflussung oder Drohungen über soziale Medien und verschlüsselte Messenger-Dienste oder die Androhung von Gewalt, um die Person zu zwingen, ihren Echtzeit-Standort zu teilen.

Gemeinsame Richtlinien

- **Aufmerksamkeit und Dokumentation:** Das Personal muss wachsam gegenüber den oben genannten Anzeichen und Verhaltensweisen sein. Werden verdächtige Merkmale, soziale Kodizes oder digitale Bedrohungen beobachtet, muss dies sachlich dokumentiert werden. Das Personal darf keine eigenen Ermittlungen einleiten oder den Teilnehmenden direkt konfrontieren.
- **Sofortige Weiterleitung (Escalation):** Beim geringsten Verdacht auf gangbezogenen Druck, Drohungen oder Kriminalität muss das Personal unverzüglich die zuständige Leitungsebene (Vorgesetzte) informieren.
- **Absprache und weiteres Vorgehen:** Das weitere Vorgehen und eventuelle Schutzmaßnahmen werden immer von der zuständigen Leitung in Absprache mit dem internationalen Team und gegebenenfalls den örtlichen Behörden (wie Polizei oder Jugendamt) beschlossen, um die Sicherheit aller Beteiligten während des Austauschs zu gewährleisten.



MODUL 7: EXTREMISMUS

Modul 7: Extremismus

Internationale Jugendbegegnungen basieren auf den gemeinsamen demokratischen Grundwerten der EU, die Inklusion, Vielfalt und die Achtung der Menschenrechte betonen. Extremismus, ob links- oder rechtsextrem, politisch oder religiös motiviert, stellt eine direkte Bedrohung für diese Werte dar und schafft ein gefährliches und ausgrenzendes Umfeld für die Teilnehmenden. Da junge Menschen anfällig für Radikalisierung sind und Austausch oft Personen mit unterschiedlichen Hintergründen zusammenbringen, müssen die Mitarbeitenden extreme Ausprägungen sofort erkennen und behandeln.

Im Kontext des Projekts wird Extremismus als Einstellungen oder Handlungen definiert, die:

- **Die Inklusion bedrohen:** Teilnehmende aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, ethnischer Zugehörigkeit oder politischer Meinung aktiv ausschließen, hassen oder herabwürdigen.
- **Gewalt oder Drohungen anwenden:** Zur Erreichung ideologischer, politischer oder religiöser Ziele Gewalt fördern, feiern oder anwenden.
- **Infragestellung der Demokratie:** Grundlegende demokratische Prinzipien wie den gleichen Wert aller Menschen und das Recht, gehört zu werden, ablehnen.

Warnsignale: Extremismus äußert sich selten in einem einzigen großen Ereignis. Die Mitarbeitenden sollten wachsam gegenüber subtilen, eskalierenden Signalen sein (ähnlich wie bei der Gewaltpyramide in Modul 6). Dies können zum Beispiel sein:

- **Sprachliche Ausdrücke:** Verbreitung von Verschwörungstheorien, Verwendung hasserfüllter oder bedrohlicher Symbole/Memes, aggressive oder herabwürdigende Kommentare über andere Gruppen.
- **Digitale Muster:** Die Verbreitung von Propaganda oder extremistischem Material in privaten oder öffentlichen Chaträumen.
- **Soziale Isolation:** Dass ein Teilnehmender sich von Aktivitäten zurückzieht und nur noch mit Personen verkehrt, die die extremen Ansichten teilen.

Die Rolle des Projekts: Da Extremismus ein komplexes Problem ist, besteht die Aufgabe des Projekts nicht darin, zu „deradikalisieren“, sondern die Gruppe zu schützen und die Sicherheit im Projekt aufrechtzuerhalten. Dies geschieht durch sofortiges Eingreifen, klare Grenzen und Meldung.

Gemeinsame Richtlinien

- **Vorab-Check:** Es ist wichtig, vorab mit den Partnern in einem Vortreffen zu klären, ob dieses Thema ein Problem darstellen könnte.
- **Nulltoleranz:** Das Projekt hat eine absolute Nulltoleranz gegenüber allen Ausprägungen von Extremismus, welche die Sicherheit der Teilnehmenden gefährden oder die demokratischen Grundwerte der EU und von Erasmus+ verletzen.
- **Sofortiges Eingreifen:** Bei Anzeichen von extremen Ausprägungen sollten die Mitarbeitenden sofort eingreifen, um das Verhalten zu stoppen. Diskussionen über politische/religiöse Ansichten sollten respektvoll sein, hasserfüllte Äußerungen dürfen jedoch niemals zugelassen werden.
- **Interne Meldung:** Jede Sorge, jeder Verdacht oder Vorfall im Zusammenhang mit Extremismus muss unverzüglich der verantwortlichen Projektleitung gemeldet werden (gemäß dem Verfahren in 2.5 Schweigepflicht und Meldepflicht).

Maßnahmen: Schwerwiegende Fälle von Propagandaverbreitung, Drohungen oder gewalttätigem Extremismus können eine polizeiliche Anzeige und eine sofortige Rückführung rechtfertigen.



MODUL 8: INTERSEKTIONALITÄT

Modul 8: Intersektionalität	43
8.1 Kulturelle Unterschiede	45

43
45

Modul 8: Intersektionalität

Jugend- und Schutzkonzepte müssen intersektional sein – das bedeutet anzuerkennen, wie verschiedene Formen der Diskriminierung zusammenwirken und sich gegenseitig verstärken.

Wenn Jugendschutzkonzepte junge Menschen als homogene Gruppe behandeln, riskieren sie, spezifische Schutzbedürftigkeiten zu übersehen. Ein intersektionaler Ansatz stellt sicher, dass Schutzstrukturen für alle funktionieren – auch für diejenigen, die mit mehreren Formen von Marginalisierung oder Ausgrenzung konfrontiert sind.

Im Kern erkennt Intersektionalität an, dass Individuen durch viele Aspekte ihrer Identität geprägt werden – einschließlich Geschlecht, Race, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, Behinderung, Klasse, sexueller Orientierung, Sprache und Alter. Diese Aspekte sind keine getrennten oder statischen Kategorien; sie interagieren dynamisch innerhalb sozialer, kultureller und institutioneller Machtstrukturen.

Intersektionalität hebt zudem hervor, dass Unterdrückungssysteme immer gleichzeitig mit Privilegiensystemen existieren. Diejenigen, die gesellschaftlich dominanten Gruppen angehören, können von Vorteilen profitieren, die ihnen oft unsichtbar bleiben. Privilegien zu erkennen, hat nichts mit Schuld zu tun, sondern mit Bewusstsein: zu verstehen, wie soziale Systeme einen ungleichen Zugang zu Sicherheit, Respekt und Möglichkeiten schaffen.

Intersektionalität ist daher nicht nur eine Theorie – sie ist ein Werkzeug für Reflexion und Handeln. Sie hilft Fachkräften, über Einzelfall-Perspektiven hinauszublicken und Strategien zu entwickeln, die der realen Komplexität des Lebens der Menschen entsprechen. Im Kontext des Schutzes stellt sie sicher, dass Prävention keine Einheitslösung ist, sondern die vielfältigen und sich überschneidenden Realitäten jedes jungen Menschen berücksichtigt.

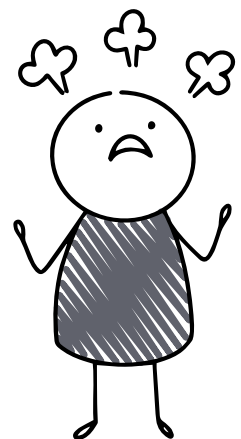
Ein intersektionaler Ansatz hilft Fachkräften zu erkennen, dass:

1. Diskriminierung auf mehreren Ebenen gleichzeitig wirken kann,
2. Kinder und Jugendliche unterschiedliche Schutzbedürfnisse haben können,
3. und dass Fachkräfte selbst Teil sozialer Strukturen sind, in denen Macht und Privilegien ungleich verteilt sind.

Ein intersektionales Schutzkonzept erfordert daher den Blick auf Strukturen, nicht nur auf Einzelpersonen:

- Wer könnte übersehen werden?
- Wessen Perspektive fehlt?
- Welche Barrieren existieren – sprachlich, physisch, kulturell, sozial?

Das Ziel ist es, nicht nur auf Vorfälle zu reagieren, sondern institutionelle Bedingungen zu schaffen, die Diskriminierung von vornherein verhindern.



Gemeinsame Richtlinien

1. **Anerkennen:** Die Mitarbeitenden müssen die Vielfalt der Teilnehmenden und deren Lebenserfahrungen kennen.
2. **Reflektieren:** Seien Sie sich Ihrer eigenen Machtverhältnisse und institutionellen Routinen bewusst.
3. **Bewusstsein:** Befähigen Sie die Mitarbeitenden, ihre eigenen Privilegien und blinden Flecken zu kennen.
4. **Prävention:** Stärken Sie diejenigen, die von Diskriminierung betroffen sind, und bauen Sie Strukturen auf, um Diskriminierung zu verhindern. Kombinieren Sie Prävention und Intervention, um im Verlauf einen sicheren und inklusiven Raum zu schaffen.

Wir schaffen ein Umfeld, in dem sich jeder junge Mensch gesehen, respektiert und sicher fühlen kann.

8.1 Kulturelle Unterschiede

Internationale Begegnungen bringen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und Bezugsrahmen zusammen. Diese Vielfalt ist eine große Bereicherung, aber sie ist auch eine Quelle für Missverständnisse, Konflikte und das Potenzial für kleine, wiederkehrende Verletzungen und Ausgrenzungen. Kulturelle Unterschiede beziehen sich nicht nur auf Differenzen wie Sprache, Essen oder Kleidung, sondern auf tief verwurzelte Normen in Bezug auf soziale Interaktion und Machtstrukturen, die sich sowohl aufgrund der Nationalität als auch anderer Hintergründe unterscheiden können. Die Mitarbeitenden müssen sich bewusst sein, dass diese Unterschiede in den Normen eine Quelle für Ungleichheit und somit ein Risiko für den Schutz darstellen können.

Bereiche, die zu Konflikten führen können:

- **Kommunikation:** wie direkte oder indirekte Kommunikation wahrgenommen wird, die Sichtweise auf Schweigen und die Art und Weise, Uneinigkeit auszudrücken. Zu direktes Auftreten kann als aggressiv wahrgenommen werden, während zu indirektes Auftreten als unehrlich oder passiv empfunden werden kann.
- **Hierarchie und Respekt:** unterschiedliche Ansichten über Autorität (die Rolle der Mitarbeitenden), das Alter und die Art und Weise, wie Respekt gezeigt wird. In manchen Kulturen gilt es als respektlos, einem Erwachsenen direkt in die Augen zu schauen, während es in anderen ein Zeichen von Ehrlichkeit ist.
- **Grenzen und körperlicher Kontakt:** die Sicht auf die Privatsphäre, körperliche Nähe zwischen Freunden oder Fremden und Grenzen zwischen den Geschlechtern. Eine Umarmung oder ein Klaps auf den Rücken kann je nach kulturellem Hintergrund völlig unterschiedlich interpretiert werden.
- **Zeit und Zeitbedarf:** Wahrnehmungen von Pünktlichkeit und die Art und Weise, wie Aktivitäten geplant werden.

Unkenntnis dieser Unterschiede kann dazu führen, dass Mitarbeitende oder Teilnehmende neutrales Verhalten als unhöflich, aggressiv oder respektlos interpretieren. Dies schafft einen Nährboden für Missverständnisse und Konflikte.

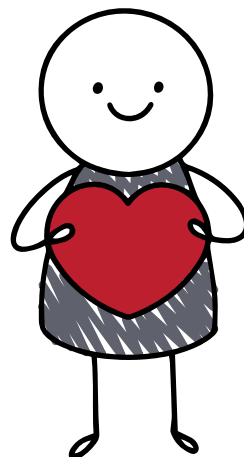
Best Practice:

„**Soziale Normen schaffen**“: Ziel ist es nicht, jemanden zu zwingen, sich einer bestimmten nationalen Kultur anzupassen, sondern es basiert auf Offenheit, Neugier und gemeinsamen Regeln, bei denen sich jeder zugehörig und einbezogen fühlt. Die Rolle der Mitarbeitenden ist die eines aktiven Kulturvermittlers, der die zugrunde liegenden Unterschiede wertfrei erklären kann.

Gemeinsame Richtlinien

- **Aktiv und erklärend sein:** Mitarbeitende sollten Konflikte nicht nur beobachten, sondern aktiv eingreifen und bei Missverständnissen die zugrunde liegenden kulturellen Unterschiede erklären.
- **Selbstreflexion:** Mitarbeitende müssen ständig ihren eigenen Hintergrund reflektieren und wie dieser die Sicht auf das Verhalten anderer beeinflusst. Vermeiden Sie es, die Handlungen anderer danach zu interpretieren oder zu beurteilen, was Sie in Ihrer Kultur als normal betrachten.
- **Gemeinsame Regeln:** Nutzen Sie die ersten Tage (oder gegebenenfalls die Zeit vor dem Austausch), um klare, gemeinsame Regeln für die Gruppe in Bezug auf Kommunikation, Respekt und Zeitmanagement zu entwickeln, die von allen Partnerländern und Teilnehmenden gemeinsam erstellt wurden.

Umgang mit Intoleranz: Wenn kulturelle Unterschiede zu Diskriminierung oder Herabwürdigung führen, sollte dies sofort unterbunden und thematisiert werden.



MODUL 9: DIVERSITÄT

Modul 9: Diversität.....	47
--------------------------	----

Modul 9: Diversität

Diversität bezieht sich auf die Vielfalt von Menschen und Lebensrealitäten innerhalb unserer Projekte und Jugendaustausche, einschließlich Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Beeinträchtigungen sowie sozialem oder wirtschaftlichem Hintergrund. Es bedeutet, dass keine einzelne Gruppe als die Norm behandelt wird, sondern dass unterschiedliche Erfahrungen als gleichermaßen wertvoll angesehen werden und durch unser Jugendschutzkonzept aktiv geschützt werden müssen. In der internationalen Jugendarbeit ist Diversität ein Kernwert, da sich alle jungen Menschen sicher, respektiert und einbezogen fühlen sollten, unabhängig davon, wer sie sind oder wie sie sich identifizieren. Gleichzeitig sind einige Gruppen – wie LGBTQIA+ Jugendliche – besonders anfällig für Diskriminierung, Ausgrenzung und Gewalt. Aus diesem Grund versteht unser Konzept Diversität als untrennbar mit einem klaren Bekenntnis zu den Rechten, der Sicherheit und der Sichtbarkeit von LGBTQIA+ Jugendlichen verbunden und spricht diese Aspekte im folgenden Abschnitt zu LGBTQIA+ explizit an.

Jung zu sein und sich als LGBTQIA+ (Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transgender, Queer, Intersexuell, Asexuell, +) zu identifizieren, bringt oft ein größeres Risiko für Diskriminierung, Ausgrenzung, Mobbing und Gewalt mit sich. Dies gilt sowohl für andere Teilnehmende als auch für die Außenwelt. Viele junge Teilnehmende kommen aus Umfeldern, in denen ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität nicht akzeptiert oder rechtlich geschützt ist und in denen eine starke Zwei-Geschlechter-Norm herrscht. Für einige bedeutet eine Begegnung die erste Gelegenheit, ihre Identität offen und frei auszudrücken, was hohe Anforderungen an unser Handeln stellt, damit sie sich akzeptiert und sicher fühlen.

Die Verletzlichkeit nimmt stark zu, wenn eine Person, die sich als LGBTQIA+ identifiziert, gleichzeitig von anderen Diskriminierungsmerkmalen betroffen ist. Ein junger Mensch kann mehreren Formen von Diskriminierung gleichzeitig ausgesetzt sein – zum Beispiel Homophobie und Rassismus oder Transphobie in Kombination mit einer Beeinträchtigung. Die Mitarbeitenden müssen sich bewusst sein, dass diese sich überschneidenden Risiken (Intersektionalität) eine viel größere und komplexere Verletzlichkeit schaffen. In manchen Umfeldern kann die Kombination von Diskriminierungsgründen für einen Teilnehmenden eine direkte Gefahr darstellen, was die Notwendigkeit einer nuancierten und besonders wachsamem Schutzarbeit unterstreicht.



Gemeinsame Richtlinien

- **Bestätigt und respektiert:** Die Mitarbeitenden sollten aktiv die richtigen Pronomen und bevorzugten Namen verwenden. Die Anerkennung und Bestätigung der Identität des jungen Menschen ist eine direkte Schutzmaßnahme.
- **Geschützt:** Wir müssen die Teilnehmenden aktiv vor Homophobie, Transphobie, Biphobie und anderer Diskriminierung schützen. Diese Schutzpflicht erstreckt sich auch auf den Schutz vor potenziellen Bedrohungen im Gastland.
- **Rechtliche und kulturelle Unterschiede:** Gesetze und die allgemeine Akzeptanz von LGBTQIA+ Personen variieren in den europäischen Ländern stark. Während LGBTQIA+ zu sein in der EU keine Straftat ist, können öffentliche Liebesbekundungen oder Identitätsbekundungen in bestimmten Umgebungen zu Belästigung oder Diskriminierung führen oder ein ernsthaftes Sicherheitsrisiko darstellen. Die Mitarbeitenden müssen über die lokale rechtliche und soziale Situation informiert sein und die Sicherheitsanweisungen entsprechend anpassen, zum Beispiel in Bezug auf öffentliche Liebesbekundungen.
- **Die Bedürfnisse von transgender und nicht-binären Personen:** Stellen Sie sicher, dass es sichere und neutrale Umkleideräume und Toiletten gibt, in denen sich transgender und nicht-binäre Personen sicher und respektiert fühlen können. Die Mitarbeitenden müssen für die Bedürfnisse der Teilnehmenden in Bezug auf Unterbringung, die Sicherheit von Dokumenten und Medikamenten sensibilisiert sein und in diesen Angelegenheiten proaktiv Unterstützung anbieten.
- **Nulltoleranz gegenüber Belästigung:** Absolute Nulltoleranz gegenüber allen beleidigenden Handlungen, Jargon, Witzen oder Verhaltensweisen im Zusammenhang mit sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck. Das Eingreifen muss sofort erfolgen.
- **Aktive Behandlung:** Die Mitarbeitenden sollten immer die bevorzugten Pronomen und den Namen des jungen Menschen verwenden. Ein Fehler sollte zu einer schnellen Entschuldigung und Korrektur führen, nicht zu einer langen Diskussion.
- **Sicherheitsbewusstsein:** Beziehen Sie eine Überprüfung der lokalen Bedingungen für LGBTQIA+ Personen sowie der Risiken im Gastland in die Vorbereitung und die Sicherheitsunterweisungen der Gruppe mit ein.



MODUL 10: GESUNDHEITSMANAGEMENT

Modul 10: Gesundheitsmanagement.....	50
10.1 Psychosoziale Krisen.....	51

Modul 10: Gesundheitsmanagement

Das Sammeln und Verwalten von Informationen über die Gesundheit der Teilnehmenden, einschließlich des Wissens über Krankheiten, Diagnosen, laufende Medikationen und deren Einnahme, Allergien und Ernährungsanforderungen, ist ein zentraler Bestandteil der Schutzpflicht. Dies bedeutet, dass die Organisation und ihre Mitarbeitenden eine gesteigerte Verantwortung haben, das Wohl der jungen Menschen zu wahren und die körperliche Sicherheit der Jugendlichen zu garantieren.

Ohne diese Informationen können die Mitarbeitenden die Sicherheit der Teilnehmenden in medizinischen Notfällen nicht gewährleisten oder gar grundlegende Rechte erfüllen.

Dies umfasst nicht nur akute medizinische Risiken, sondern auch das Recht auf eine angemessene Ernährung aus medizinischen Gründen (Allergien, Diabetes), ethischen Gründen (Vegetarismus, Veganismus) oder religiösen Gründen (Halal, Koscher). Es liegt in der Verantwortung der Organisation sicherzustellen, dass alle Teilnehmenden die Unterstützung und Ernährung erhalten, die sie benötigen.

Gemeinsame Richtlinien

- **Wissen über Krankheiten und Medikamente:** Die Mitarbeitenden, die mit Notfall- und Spezialmedikamenten umgehen, müssen über Grundkenntnisse der Diagnose und der Medikation der Teilnehmenden verfügen. Das bedeutet zu wissen, wofür das Medikament gedacht ist, wie die Dosierung lautet und welche akuten Nebenwirkungen oder Reaktionen im Notfall auftreten können. Dieses Wissen muss von den Mitarbeitenden nach einer Rücksprache mit Erziehungsberechtigten/medizinischem Fachpersonal dokumentiert werden.
- **Medikamentenmanagement:** Junge Menschen sind in erster Linie selbst für ihre Medikation verantwortlich.
- **Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden:** Mitarbeitende sollten nur dann bei der Dosierung und Verabreichung von Medikamenten (z. B. Epi-Pen, Insulin oder Asthmaspray) helfen, wenn dies notwendig ist und erst nachdem in Absprache mit den Erziehungsberechtigten entsprechende Verfahren festgelegt wurden. Mitarbeitende dürfen niemals verschreibungspflichtige Medikamente ohne klare, schriftliche Anweisungen der Erziehungsberechtigten oder von Ärztinnen und Ärzten verabreichen.
- **Notfall (Allergie/Krankheit):** Mitarbeitende müssen bei schwerwiegenden Reaktionen oder Unfällen sofort den örtlichen Gesundheitsdienst (Notrufnummer) und anschließend die Erziehungsberechtigten kontaktieren. Informieren Sie das medizinische Fachpersonal bereits beim ersten Kontakt über bekannte Allergien und Medikamente.



10.1 Psychosoziale Krisen

Die Mitarbeitenden der Jugendbegegnung sind in der Jugendarbeit und Basisunterstützung geschult, nicht in psychologischer Behandlung oder klinischer Betreuung. Die Hauptaufgabe der Mitarbeitenden in einer psychosozialen Krise besteht darin, die unmittelbare Sicherheit des jungen Menschen zu gewährleisten und den Kontakt zu professioneller, externer Expertise (Eltern/Erziehungsberechtigte, medizinische Versorgung oder Krisentelefone) einzuleiten.

Definition einer psychosozialen Krise: Eine psychosoziale Krise ist eine Situation, in der ein Teilnehmender schwere Anzeichen akuter psychischer Gesundheitsprobleme zeigt, die ein sofortiges Eingreifen erfordern. Dies umfasst unter anderem:

- **Selbstverletzung und Selbstschädigung:** Verhalten, bei dem sich der junge Mensch absichtlich körperlich schadet, oder digitale Selbstschädigung (bei der der junge Mensch beleidigende oder negative Inhalte über sich selbst online stellt).
- **Akute Suizidgedanken oder -drohungen:** Äußerungen oder Verhaltensweisen, die darauf hindeuten, dass der junge Mensch beabsichtigt, sich das Leben zu nehmen.
- **Akute Angst- oder Panikattacken:** Intensive Zustände, die den jungen Menschen daran hindern, zu funktionieren.

Gemeinsame Richtlinien

1. **Unmittelbare Sicherheit gewährleisten:** Die Mitarbeitenden müssen den jungen Menschen sofort in Sicherheit bringen und sicherstellen, dass keine unmittelbare Gefahr besteht (z. B. durch das Entfernen gefährlicher Gegenstände). Bleiben Sie bei dem jungen Menschen, bis sich die Situation stabilisiert hat oder professionelle Hilfe eingetroffen ist.
2. **Zuhören und Unterstützen:** Bieten Sie aktive und wertfreie Unterstützung an. Konzentrieren Sie sich darauf, zuzuhören und die Gefühle des jungen Menschen anzuerkennen, aber vermeiden Sie es, als Therapeut aufzutreten oder weitreichende Ratschläge zu geben.
3. **Interne Meldung:** Das zuständige Personal sollte den Vorfall unverzüglich der Projektleitung/dem Sicherheitskontakt (siehe Modul 2.5) melden, um sicherzustellen, dass der Krisenplan der Organisation aktiviert wird.

Externe Expertise: Der Projektträger muss dringend die Erziehungsberechtigten und professionelle Gesundheitsdienstleister (Arzt, Psychologe oder Notfallpsychiatrie) im Gastland kontaktieren, um die nächsten Schritte festzulegen. In Krisensituationen hat der Kontakt zu den Erziehungsberechtigten Vorrang vor allen anderen organisatorischen Zielen.



MODUL 11: BEEINTRÄCHTIGUNGEN & DIAGNOSEN

Modul 11: Beeinträchtigungen & Diagnosen	53
11.1 Körperliche Beeinträchtigungen.....	54
11.1.1 Sehbeeinträchtigungen.....	54
11.1.2 Hörbeeinträchtigungen.....	55
11.1.3 Eingeschränkte Mobilität.....	55
11.2 Neuropsychiatrische Beeinträchtigungen.....	56
11.2.1 ADHS/ADS.....	56
11.2.2 Autismus-Spektrum-Störung.....	57
11.3 Ernährung und Essen.....	57
11.3.1 Diabetes.....	58
11.3.2 Essstörungen und selektives Essverhalten (ARFID).....	58
11.3.3 Chronische Darmerkrankungen.....	59
11.4 Asthma.....	59
11.5 Epilepsie.....	60

Modul 11: Beeinträchtigungen und Diagnosen

Viele junge Menschen leben mit Diagnosen oder Problemen, die, obwohl sie vielleicht nicht formal diagnostiziert sind, ihren Alltag stark beeinflussen. Dies können neuropsychiatrische Beeinträchtigungen (NPF), körperliche Beeinträchtigungen, chronische Krankheiten oder psychosoziale Probleme sein. Das Grundprinzip des Projekts ist, dass alle jungen Menschen das Recht auf Teilhabe haben und dass ihre individuellen Bedürfnisse erfüllt werden müssen, um Sicherheit und volle Partizipation zu gewährleisten.

Es ist unmöglich, in diesem Jugendschutzkonzept (JSK) für alle Diagnosen zu beschreiben, wie man in Checklisten denken oder fragen sollte. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass das Personal in Absprache mit den Teilnehmenden und Erziehungsberechtigten vor der Begegnung individualisierte Informationen erhält. Diese Informationen müssen die Bedürfnisse spezifizieren, die das Projekt vor, während und nach der Begegnung berücksichtigen muss.

Die Anpassungen können logistischer Art sein (z. B. müssen Rollstuhlnutzende im Erdgeschoss untergebracht werden, Zugang zu einem Aufzug, angemessener Transport, Unterstützung am Flughafen, Begleitpersonen), medizinischer Art (z. B. spezielle Diät bei Allergien, Umgang mit Medikamenten bei Krampfanfällen) oder pädagogischer Art (z. B. strukturelle Unterstützung bei NPF). Indem das Personal proaktiv handelt, stellt es sicher, dass alle Teilnehmenden die Unterstützung erhalten, die sie benötigen.

11.1 Körperliche Beeinträchtigungen

Körperliche Beeinträchtigungen umfassen ein breites Spektrum, die die Mobilität, das Sehvermögen, das Gehör oder die motorischen Fähigkeiten des jungen Menschen beeinflussen. Anpassungen in dieser Kategorie sind oft logistischer oder technischer Natur, aber es ist wichtig, dass die Mitarbeitenden sicherstellen, dass diese Anpassungen so umgesetzt werden, dass der Teilnehmende nicht stigmatisiert wird. Das Personal muss die Selbstbestimmung und Unabhängigkeit des jungen Menschen in den Mittelpunkt stellen. Das Grundprinzip lautet, dass der junge Mensch mit entsprechenden Anpassungen zu gleichen Bedingungen an der Aktivität oder der Begegnung teilnehmen können sollte.

Worauf Sie achten/Was Sie fragen sollten:

1. **Hilfsmittel:** Welche Hilfsmittel (Rollstuhl, Hörgerät, Langstock, Brailleschrift) werden verwendet und wie werden diese auf Reisen und in der Unterkunft gehandhabt? Werden Ersatzbatterien oder Ladegeräte benötigt?
2. **Barrierefreiheit:** Sind die Projekträumlichkeiten, die Unterkunft und die geplanten Transportmittel (nicht nur theoretisch) barrierefrei? Überprüfen Sie Türöffnungen, Rampen und Toiletten.
3. **Unterstützung und Assistenz:** Wird für bestimmte Aktivitäten eine Begleitperson oder Unterstützung durch das Personal benötigt? Das Personal sollte nur bei Unterstützungsleistungen helfen, die klar vereinbart wurden.

11.1.1 Sehbeeinträchtigungen

Sehbeeinträchtigungen bedeutet, dass die Sehfähigkeit in unterschiedlichem Maße beeinträchtigt ist, von leichten Schwierigkeiten bis hin zur vollständigen Blindheit. Anpassungen zielen darauf ab, Informationen und Umgebungen zugänglich zu machen.

Worauf Sie achten / Was Sie fragen sollten:

- **Informationen:** Wie nimmt der Teilnehmende schriftliche Informationen auf (Großdruck, Sprachausgabe, Brailleschrift)?
- **Umgebung:** Wie sollten Unterkunfts- und Aktivitätsräume gestaltet sein, um das Sturzrisiko zu minimieren? Vermeiden Sie es, Möbel ohne vorherige Information umzustellen.
- **Hilfe:** Benötigt der Teilnehmende eine sehende Begleitung bei Transporten oder in neuen Umgebungen? Das Personal muss immer fragen, wie und wann Hilfe erwünscht ist.

11.1.2 Hörbeeinträchtigungen

Hörbeeinträchtigungen variieren im Grad. Betroffene können Hilfsmittel wie Hörgeräte, Cochlea-Implantate oder Gebärdensprache nutzen. Schwierigkeiten treten oft in lauten Umgebungen oder bei Gruppendiskussionen auf.

Worauf Sie achten / Was Sie fragen sollten:

- **Kommunikationsmethode:** Welche Kommunikationsmethode wird bevorzugt (Sprache, Lippenlesen, Gebärdensprache)? Wird eine Dolmetschung benötigt?
- **Umgebung:** Stellen Sie sicher, dass Treffpunkte eine gute Akustik haben und vermeiden Sie es, mit dem Licht im Rücken zu sprechen (um das Lippenlesen zu erleichtern).
- **Warnsysteme:** Stellen Sie sicher, dass Feueralarme oder andere Warnsysteme in der Unterkunft über visuelle Signale (Lichtblitze) verfügen.

11.1.3 Eingeschränkte Mobilität

Mobilitätsbeeinträchtigungen (z. B. Rollstuhlabhängigkeit, Zerebralparalyse) erfordern primär Anpassungen der physischen Umgebung und Logistik. Das Ziel ist die volle Teilhabe und dass der junge Mensch sich so unabhängig wie möglich bewegen kann.

Worauf Sie achten / Was Sie fragen sollten:

- **Barrierefreiheit der Unterkunft:** Ist die Unterkunft zu 100 % rollstuhlgerecht (Rampen, Türöffnungen, Badezimmer)? Wurden notwendige Hilfsmittel (z. B. Duschstuhl) bestellt?
- **Transport:** Welche Art von Transport ist notwendig (angepasster Bus/Taxi)? Welche Unterstützung wird beim Ein- und Aussteigen benötigt?

Planung: Wurde zusätzliche Zeit für Transporte und Transfers während der Aktivitäten eingeplant?

11.2 Neuropsychiatrische Beeinträchtigungen

Neuropsychiatrische Beeinträchtigungen (NPF) – oft auch als Neuroentwicklungsstörungen bezeichnet – sind Zustände, die aus Unterschieden in der Art und Weise resultieren, wie das Gehirn Informationen und Eindrücke verarbeitet. Diese betreffen Funktionen wie Aufmerksamkeit, Impulskontrolle, soziale Interaktion und Lernen. Da NPF „unsichtbare“ Behinderungen sind, ist es besonders wichtig, dass die Mitarbeitenden verstehen, wie sie sich bei Stress, Müdigkeit oder in neuen sozialen Umgebungen äußern können. Anpassungen konzentrieren sich primär darauf, Struktur, Vorhersehbarkeit und klare Kommunikation zu schaffen.

Worauf Sie achten / Was Sie fragen sollten:

4. **Vorhersehbarkeit:** Wie können wir sicherstellen, dass Zeitpläne und Regeln so vorhersehbar wie möglich sind? Sollte der Zeitplan in Textform, in Bildern (Piktogrammen) oder mündlich bereitgestellt werden?
5. **Sinneswahrnehmungen:** Ist die Umgebung zu stimulierend (Geräusche, Licht, Menschenmassen)? Gibt es eine „Safe Zone“ oder einen Ruheraum, in den sich der Teilnehmende zurückziehen kann?
6. **Stressmanagement** Wie reagiert der Teilnehmende auf Stress oder Müdigkeit, und welche Strategien oder Hilfsmittel funktionieren am besten, um seine Emotionen zu regulieren?

11.2.1 ADHS/ADS

ADHS (Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung) beeinflusst die Fähigkeit, Aufmerksamkeit zu steuern, Impulse zu kontrollieren und das Aktivitätsniveau zu regulieren.

- **Das hyperaktiv-impulsive Erscheinungsbild:** Gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Außenaktivität, Schwierigkeiten beim Stillsitzen, Unterbrechen anderer und Handeln ohne vorheriges Nachdenken. Dieses Verhalten ist meist deutlich sichtbar.
- **Das unaufmerksame Erscheinungsbild** (früher oft **ADS** genannt): Eher introvertiert. Es zeichnet sich durch Schwierigkeiten bei der Fokussierung, Vergesslichkeit, mangelnde Organisation und eine Tendenz zum Tagträumen aus. Diese Jugendlichen wirken oft ruhig, erleben aber häufig eine starke innere Unruhe und „mentales Chaos“.

Auswirkungen während der Begegnung: Unabhängig von der Form kann sich ADHS darin äußern, dass Anweisungen schwer befolgt oder Zeiten und Besitztümer vergessen werden. Stress, Müdigkeit und neue Umgebungen verstärken die Symptome. Das Personal muss sich bewusst sein, dass Teilnehmende mit der unaufmerksamen Form oft „still leiden“.

Worauf Sie achten / Was Sie fragen sollten:

- **Struktur:** Wird eine klare schriftliche oder visuelle Checkliste für Morgenroutinen, Aktivitäten und die Schlafenszeit benötigt?
- **Pausen:** Wie wird das Bedürfnis nach Bewegung (Hyperaktiv) oder mentaler Erholung (Unaufmerksam) gehandhabt? Sind kurze, geplante Pausen möglich?
- **Kommunikation:** Halten Sie Anweisungen kurz, geben Sie sie nacheinander und bitten Sie den Teilnehmenden, sie zu wiederholen, um sicherzustellen, dass sie gehört und verstanden wurden.

11.2.2 Autismus-Spektrum-Störung

Die **Autismus-Spektrum-Störung (ASS)** beeinträchtigt primär die soziale Kommunikation und Interaktion und geht oft mit begrenzten, sich wiederholenden Verhaltensweisen oder Interessen einher. Heute ist ASS der Sammelbegriff für die Diagnosen Autismus und Asperger, die nicht mehr als eigenständige Diagnosenamen verwendet werden.

Auswirkungen auf den Einzelnen: Während der Begegnung kann der junge Mensch Schwierigkeiten haben, soziale Codes oder Gesichtsausdrücke zu interpretieren, stark auf Sinneseindrücke (Geräusche/Licht/Gerüche) reagieren und sich durch plötzliche Änderungen in der Routine belastet fühlen. Schnelle soziale Veränderungen und unklare Regeln können zu hohem Stress und sogenannten „Meltdowns“ führen.

Worauf Sie achten / Was Sie fragen sollten:

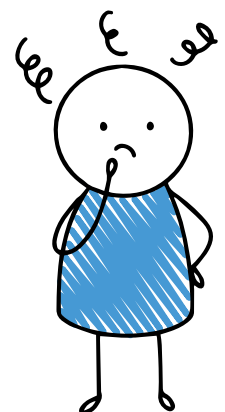
- **Vorhersehbarkeit:** Werden **alle** Änderungen im Zeitplan rechtzeitig kommuniziert? Wurde die „Warum“-Frage (der Zweck der Aktivität) klar beantwortet?
- **Sensorische Umgebung:** Steht ein ruhiger Ort oder eine „Safe Zone“ zur Erholung zur Verfügung? Achten Sie auf starke Gerüche und unnötigen Lärm.
- **Kommunikation:** Seien Sie konkret und vermeiden Sie Ironie oder Metaphern. Erzwingen Sie keinen Augenkontakt oder körperliche Berührungen.

11.3 Ernährung und Essen

Ernährung und Essen sind grundlegend für das körperliche Wohlbefinden, können aber während einer Begegnung eine Quelle von großem Stress und Schwierigkeiten sein. Dieser Teil befasst sich mit medizinischen Bedingungen (wie Diabetes und chronisch-entzündlichen Darmerkrankungen/CED), psychosozialen Problemen (wie Essstörungen und selektivem Essverhalten) sowie ethischen/religiösen Ernährungsanforderungen. Die Verantwortung des Projekts besteht darin sicherzustellen, dass die Verpflegung nicht zu einer Quelle der Sorge oder Gefahr wird.

Worauf Sie achten / Was Sie fragen sollten:

1. **Detaillierter Ernährungsplan:** Für alle Teilnehmenden mit speziellen Diäten oder Bedürfnissen muss ein detaillierter schriftlicher Plan vorliegen, der allen Beteiligten (Unterkunft, Kochpersonal, Restaurants) kommuniziert wird.
2. **Selbstbestimmung:** Ermöglichen Sie es den Teilnehmenden, ihre Ernährung und ihre Hilfsmittel (z. B. Insulin) so weit wie möglich und sicher selbst zu verwalten.
3. **Diskretion:** Behandeln Sie alle Ernährungsbedürfnisse – insbesondere solche, die mit Essstörungen oder selektivem Essverhalten zusammenhängen – mit größter Diskretion und Integrität.



11.3.1 Diabetes

Diabetes (Typ 1 oder Typ 2) ist eine chronische Erkrankung, die ein tägliches Management des Blutzuckerspiegels durch Insulin (Typ 1) oder Ernährung/Medikamente erfordert.

Auswirkungen während der Begegnung: Die Begegnungsumgebung (Stress, unregelmäßige Zeiten, ungewohntes Essen) kann schnell zu gefährlich niedrigem (Hypoglykämie/Unterzuckerung) oder hohem (Hyperglykämie/Überzuckerung) Blutzucker führen. Das Personal muss die Symptome eines Blutzuckerabfalls erkennen und genau wissen, wie zu handeln ist.

Worauf Sie achten / Was Sie fragen sollten:

- **Notfallplan:** Liegt eine klare, schriftliche Anweisung der Erziehungsberechtigten/des Arztes vor, wie bei Blutzuckerabfällen zu verfahren ist (welche Art von Kohlenhydraten, wann der Notruf zu wählen ist)?
- **Verfügbarkeit von Medikamenten:** Wo werden Insulin und Messgerät aufbewahrt, und sind sie rund um die Uhr zugänglich?
- **Mahlzeiten:** Sind die Mahlzeiten mit festen Zeiten und angemessenem Nährstoffgehalt geplant?

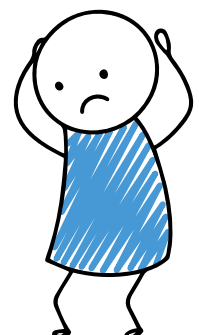
11.3.2 Essstörungen und selektives Essverhalten (ARFID)

Essstörungen (wie Anorexie, Bulimie) und selektives Essverhalten (wie ARFID – *Avoidant/Restrictive Food Intake Disorder*) sind psychosoziale Probleme, die große Ängste im Zusammenhang mit Nahrung erzeugen.

Auswirkungen während der Begegnung: Die Begegnungsumgebung mit unbekannten Lebensmitteln, neuen Routinen bei den Mahlzeiten und dem Essen in der Gruppe ist ein großer Stressfaktor. Dies kann restriktives Verhalten oder andere Formen von Essstörungssymptomen auslösen. Die Verantwortung des Projekts besteht darin sicherzustellen, dass das Essen nicht zu einer Quelle der Sorge oder Gefahr wird.

Worauf Sie achten / Was Sie fragen sollten:

- **Privatsphäre:** Wie können wir Essenoptionen anbieten, ohne den Teilnehmenden herauszustellen oder zu überwachen? Diskretion ist hier entscheidend.
- **Sichere Lebensmittel:** Wenn ein selektives Essverhalten vorliegt, wurde eine Liste mit „sicheren Lebensmitteln“ erstellt, die jederzeit bereitgestellt werden können?
- **Behandlungsplan:** Wurde Kontakt zu den Erziehungsberechtigten oder der behandelnden Stelle aufgenommen, um zu klären, was ein akzeptables Maß an Teilnahme ist?



11.3.3 Chronische Darmerkrankungen

Chronisch-entzündliche Darmerkrankungen (CED), wie Morbus Crohn oder Colitis ulcerosa, sowie funktionelle Beschwerden wie das Reizdarmsyndrom (IBS), gehen mit chronischen Problemen oder Entzündungen des Darms einher.

Auswirkungen während des Austauschs: Die Erkrankung erfordert oft spezielle Diäten, möglicherweise regelmäßige Medikamente sowie einen dringenden und einfachen Zugang zu Toiletten. Stress kann Schübe auslösen.

Worauf Sie achten / Was Sie fragen sollten:

- **Zugang zu Toiletten:** Hat der Teilnehmende bei allen Aktivitäten und Transporten schnellen und diskreten Zugang zu einer Toilette?
- **Medikamente:** Welche Medikamente sind erforderlich und wie werden sie gelagert (müssen sie z. B. gekühlt werden)?
- **Verpflegung:** Ist ballaststoffarme Kost oder der Verzicht auf spezifische Trigger-Lebensmittel notwendig?

11.4 Asthma

Asthma ist eine chronisch entzündliche Erkrankung der Atemwege, die zu Atembeschwerden (Asthmaanfällen) führen kann. Die Erkrankung wird in der Regel mit vorbeugenden Medikamenten und schnell wirkenden Notfallmedikamenten (Inhalator/Spray) behandelt.

Auswirkungen während der Begegnung: Asthmaanfälle können durch Kälte, körperliche Anstrengung, Allergien (z. B. Staub, Pollen) oder Stress ausgelöst werden. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass das Personal weiß, wo sich das Notfallmedikament befindet, wie es angewendet wird und wie man einen schweren Anfall erkennt.

Worauf Sie achten / Was Sie fragen sollten:

- **Notfallplan:** Liegt eine klare, schriftliche Anweisung der Erziehungsberechtigten oder des Arztes vor, wie bei einem akuten Anfall zu verfahren ist?
- **Verfügbarkeit von Medikamenten:** Wo wird das Notfallmedikament (oft ein blauer Inhalator/Spray) aufbewahrt? Muss der Teilnehmende es rund um die Uhr bei sich tragen oder wird es zentral gelagert?
- **Auslöser:** Welche Faktoren können bei diesem spezifischen Teilnehmenden einen Anfall auslösen (z. B. bestimmte Allergene, Rauch, körperliche Anstrengung)? Wie können wir die Exposition gegenüber diesen Auslösern minimieren? Was können wir in der Umgebung beeinflussen oder wie können wir Anpassungen vornehmen?

11.5 Epilepsie

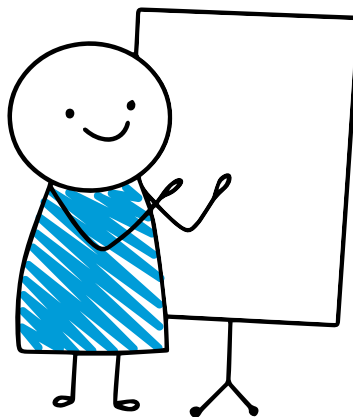
Epilepsie ist eine neurologische Erkrankung, die durch wiederkehrende Anfälle (epileptische Anfälle) gekennzeichnet ist.

Auswirkungen während der Begegnung: Neben dem sozialen Stress einer neuen Umgebung können unregelmäßiger Schlaf, Stress, helles Flackerlicht oder das Vergessen der Medikamenteneinnahme Anfälle auslösen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass das Personal genau weiß, wie es während eines Anfalls zu handeln hat, um Verletzungen zu vermeiden.

Worauf Sie achten / Was Sie fragen sollten:

- **Notfallanweisungen:** Liegt eine spezifische, schriftliche Anweisung der Erziehungsberechtigten oder des Arztes vor, wie der häufigste Anfallstyp aussieht und wie er behandelt werden sollte? Geben Sie Informationen darüber an, wann der Notruf zu wählen ist.
- **Medikamente:** Wo wird ein eventuelles Notfallmedikament (z. B. Stesolid oder Buccolam) aufbewahrt? Wurde das Personal in der Verabreichung geschult?
- **Umgebung:** Was sind die individuellen Auslöser? Kann der Zeitplan angepasst werden, um regelmäßigen Schlaf zu gewährleisten?

Flackerndes Licht: Vermeiden Sie Aktivitäten, bei denen Blitzlichter oder Stroboskopeffekte auftreten können (z. B. Disco), falls eine Lichtempfindlichkeit (Fotosensibilität) vorliegt.



MODUL 12: SOZIALE UND DIGITALE MEDIEN

Modul 12: Soziale und digitale Medien	61
12.1 Nutzung sozialer Medien.....	63
12.2 Nutzung von KI.....	64
12.3 Cybermobbing.....	65
12.4 Grooming (digitale sexuelle Ausbeutung).....	66

Modul 12: Soziale und digitale Medien

Für die Jugend von heute sind die digitale und die physische Welt untrennbar miteinander verwoben. Die Digitalisierung schafft endlose Möglichkeiten für junge Menschen, zu kommunizieren, zu lernen und ihre Kreativität auszudrücken. Aber es bedeutet auch, dass Risiken, die traditionell im physischen Raum bewältigt wurden – wie Mobbing, Belästigung und Gewalt –, ins Internet abgewandert sind. Unser Jugendschutzkonzept (JSK) muss sich daher über die Räumlichkeiten des Austauschs hinaus auf die digitale Umgebung erstrecken. In diesem Modul geht es um den Umgang mit Online-Risiken, die Aufstellung von Regeln für die Nutzung sozialer Medien und die Adressierung ethischer Herausforderungen, die mit der rasanten Entwicklung der Künstlichen Intelligenz (KI) einhergehen.

Risiken der digitalen Welt

- **Die Identität hinter dem Bildschirm:** Da man seine Identität online leicht verbergen kann, steigt das Risiko von Missbrauch durch unbekannte Erwachsene (Grooming) oder Cybermobbing, was hohe Anforderungen an die digitale Wachsamkeit stellt.
- **Ständige Präsenz:** Die Mitarbeitenden haben nur einen begrenzten Überblick darüber, was außerhalb der geplanten Aktivitäten passiert, was digitale Kompetenz sowohl bei den Jugendlichen als auch beim Personal erfordert.
- **Vielfalt der Gefährdungen:** Online-Risiken reichen von Hassrede und Cybermobbing bis hin zu schwerwiegenderen Formen wie Shaming (Verbreiten von Bildern zur Demütigung), Sextortion (Erpressung mit sexuellem Material) und Grooming.
- **Digitaler Stress:** Sozialer Vergleich und negative Auswirkungen auf Schlaf und körperliche Gesundheit.
- **Digitale Selbstschädigung:** Jugendliche erstellen und veröffentlichen anonym oder offen beleidigende und negative Inhalte über sich selbst im Internet, zum Beispiel durch Posts, in denen sie schlecht über sich selbst sprechen.
- **Negative und konstante Nutzung:** Anzeichen von Abhängigkeit oder extrem negativer Bildschirmnutzung.

Gemeinsame Richtlinien

- **Präventive Diskussion:** Vor der Begegnung wird mit den Teilnehmenden eine Diskussion über Online-Verletzlichkeit und digitale Risiken geführt.
- **Verfahren für schnelles Handeln und Löschen:** Erstellen Sie Verfahren dafür, wie das Personal bei Verdacht auf digitale Risiken und Meldungen vorgehen soll. Es ist wichtig, schnell zu handeln, da sich digitales Material (Bilder/Videos) rasant verbreitet. Das Personal muss wissen, wie es Unterstützung von Tech-Unternehmen und nationalen Organisationen erhält, um unerwünschtes/beleidigendes Material zu entfernen.
- **Sprache und Codes:** Sprechen Sie mit dem Personal und den Teilnehmenden über das Erkennen digitaler Risiken, einschließlich der sich schnell ändernden Codes, Symbole und der Sprache, die in Chats und sozialen Medien verwendet wird.
- **Recht auf Nichterreichbarkeit:** Fördern Sie „handyfreie“ Zeiten während des Austauschs, um digitalen Stress zu reduzieren und sicherzustellen, dass die physische Gemeinschaft Priorität hat.

12.1 Nutzung sozialer Medien

Die Nutzung sozialer Medien kann ein integraler Bestandteil der Begegnung sein, sowohl zur Dokumentation als auch für die Teilnehmenden, um in Kontakt zu bleiben. Gleichzeitig ist der unsachgemäße Umgang mit Bildern, Videos und personenbezogenen Daten die häufigste Quelle für Datenschutzverletzungen und Konflikte. In einem internationalen Kontext müssen wir sicherstellen, dass wir sowohl die europäischen Datenschutzgesetze (DSGVO) einhalten als auch die kulturellen Unterschiede in der Auffassung von Privatsphäre und Online-Exponierung respektieren.

Herausforderungen während der Begegnung:

- **Privatsphäre und DSGVO/Geschützte Identität:** Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) stellt strenge Anforderungen an den Umgang mit personenbezogenen Daten, insbesondere bei Minderjährigen. Unsere Richtlinie besagt daher, dass keine Kinder, die identifiziert werden können, ohne schriftliche Zustimmung in sozialen Medien abgebildet werden dürfen. Bedenken Sie, dass es Teilnehmende mit geschützten Identitäten oder ähnlichen Bedürfnissen geben könnte.
- **Ruf und Zukunft:** Fotos und Kommentare, die während der Begegnung gepostet werden, können jahrelang online bleiben und einen Teilnehmenden potenziell in der Zukunft beeinflussen. Die Mitarbeitenden haben die Verantwortung, den jungen Menschen die Konsequenzen ihres digitalen Fußabdrucks zu vermitteln.
- **Professionelle Haltung:** Die dünne Linie zwischen Privat- und Berufsleben schwimmt in sozialen Medien leicht. Die Mitarbeitenden müssen eine klare Richtlinie darüber haben, wie sie online mit den Teilnehmenden interagieren, um sich selbst und die jungen Menschen zu schützen.

Das Ziel von Abschnitt 12.1 im Jugendschutzkonzept ist es nicht, soziale Medien zu verbieten, sondern sicherzustellen, dass sie auf verantwortungsvolle und sichere Weise genutzt werden, die die Privatsphäre aller Teilnehmenden respektiert. Es geht darum, digitale Bürgerschaft zu vermitteln.

Gemeinsame Richtlinien

- **Bildrichtlinie:** Für das Teilen aller Bilder und Videos zur internen Dokumentation des Projekts muss eine schriftliche Zustimmung eingeholt werden. Die Teilnehmenden müssen darüber informiert werden, dass sie das Recht haben, ihre Zustimmung jederzeit zu widerrufen.
- **Aktives Nachfragen:** Auch bei einer allgemeinen Zustimmung müssen Mitarbeitende und Teilnehmende einander immer fragen, bevor sie Fotos posten, auf denen eine identifizierbare Person zu sehen ist. Dies gilt auch für die Teilnehmenden untereinander und auf ihren privaten Social-Media-Kanälen.
- **Grenzen für Mitarbeitende und professionelle Präsenz:** Um die Privatsphäre und die professionelle Integrität sowohl der Mitarbeitenden als auch der Teilnehmenden zu schützen, ist es dem Personal nicht gestattet, Teilnehmenden auf persönlichen Social-Media-Accounts zu folgen oder Freundschaftsanfragen anzunehmen. Stattdessen empfehlen wir die Nutzung offizieller oder professioneller Accounts (z. B. „Jugendarbeiter [Name]“ oder ein spezieller Account des Jugendzentrums) für die digitale Interaktion. Diese Accounts sollten transparent sein, und mehr als ein Teammitglied sollte Einblick in die Kommunikation haben, um ein sicheres Umfeld für alle zu gewährleisten. Jede andere digitale Kommunikation muss über die offiziellen, für die Begegnung vorgesehenen Kanäle erfolgen.

12.2 Nutzung von KI

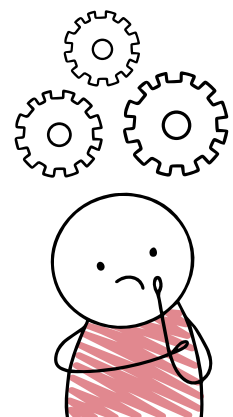
Künstliche Intelligenz (KI) ist zu einem leicht zugänglichen Werkzeug geworden, das neue und komplexe Datenschutz- und Sicherheitsrisiken in der Jugendarbeit mit sich bringt. Risiken, die traditionell in der physischen und digitalen Interaktion bewältigt wurden (wie Belästigung, Drohungen und Bildmanipulation), nehmen durch KI eine neue Dimension an. Das Personal muss verstehen, wie KI sowohl für kreatives Lernen (positiv) als auch zur Schadenszufügung (negativ) genutzt werden kann, um die Teilnehmenden zu schützen. Unser Ansatz besteht nicht darin, die Nutzung von KI zu verhindern, sondern junge Menschen zu befähigen, diese Werkzeuge verantwortungsbewusst und kreativ einzusetzen und dabei sicher zu bleiben.

Neue Risiken durch KI

1. **Deepfakes:** KI-Tools können schnell hochrealistische Bilder, Videos und Sprachaufnahmen (Deepfakes) von Teilnehmenden oder Mitarbeitenden erstellen. Dies stellt ein ernstes Risiko für Rufmord, Erpressung und sexuelle Ausbeutung dar (z. B. durch das „Entkleiden“ oder den Missbrauch von Personen in gefälschtem Material).
2. **KI-gestützte Belästigung:** KI kann verwendet werden, um große Mengen hasserfüllter, bedrohlicher oder beleidigender Nachrichten zu generieren, die gegen eine Einzelperson oder Gruppe gerichtet sind. Dies kann Mobbing und psychische Gewalt schnell eskalieren lassen (siehe Modul 6).
3. **Datenschutzverletzungen:** Die Eingabe von persönlichen Informationen, internen Dokumenten oder sensiblen Diskussionen in öffentliche KI-Tools kann dazu führen, dass vertrauliche Daten nach außen dringen.

Gemeinsame Richtlinien

- **Nulltoleranz für Deepfakes:** Die Erstellung, Verbreitung oder die Androhung der Verbreitung von KI-generierten Deepfakes durch Teilnehmende oder Personal – insbesondere solcher sexueller oder missbräuchlicher Natur – wird als unmittelbarer und schwerwiegender Vorfall gewertet.
- **Informationsrisiko:** Personal und Teilnehmende müssen darüber aufgeklärt werden, dass keine sensiblen Informationen über das Projekt, die Teilnehmenden oder deren Hintergründe in KI-Tools eingegeben werden dürfen.
- **Kreatives und kritisches Denken:** Fördern Sie die Nutzung von KI für Brainstorming oder kreative Projekte während des Austauschs, führen Sie aber gleichzeitig Diskussionen zur Quellenkritik. Dies hilft den Teilnehmenden, sowohl das Potenzial als auch die Grenzen der Technologie zu verstehen.
- **Vertrauen und Offenheit aufbauen:** Da es schwierig ist, die KI-Nutzung auf privaten Geräten zu überwachen, liegt unser Hauptaugenmerk auf dem Aufbau starker, vertrauensvoller Beziehungen. Wir möchten, dass sich die Teilnehmenden sicher fühlen, wenn sie auf eine Fachkraft zukommen, falls sie online auf etwas Schädliches, Verwirrendes oder Illegales stoßen – ohne Angst vor Verurteilung oder dem Entzug ihrer digitalen Privilegien.



12.3 Cybermobbing

Cybermobbing ist eine Form der Belästigung, die über digitale Geräte wie Mobiltelefone, Computer und Tablets stattfindet. Im Gegensatz zu herkömmlichem Mobbing, das oft durch wiederholte Handlungen über einen längeren Zeitraum definiert ist, kann Cybermobbing ein einmaliges Ereignis sein. Da sich digitale Inhalte rasend schnell verbreiten und dauerhaft online bleiben, kann ein einzelner Post zu anhaltendem und weitreichendem Schaden führen. Es verfolgt junge Menschen rund um die Uhr und erreicht sie selbst in der Sicherheit ihres eigenen Zimmers.

Wie es sich bei der Begegnung äußert: Digitales Mobbing kann das Verbreiten von Gerüchten, das Posten peinlicher Fotos ohne Zustimmung oder das Erstellen von „Hassgruppen“ beinhalten, in denen ein Teilnehmender ausgeschlossen oder verspottet wird. Bei einem internationalen Austausch kann es sich auch als „ausgrenzende Sprache“ in Chats oder sozialen Medien äußern, wobei bestimmte Teilnehmende absichtlich weggelassen oder ignoriert werden.

Worauf Sie achten / Was Sie fragen sollten:

- **Die digitale Umgebung:** Seien Sie sich bewusst, dass die intensivste Interaktion oft in privaten Gruppenchats oder über öffentliche Kommentare stattfindet. Fragen Sie die Gruppe: „Wie gehen wir online und in unseren Chats miteinander um? Folgen wir unseren gemeinsamen Werten auch in der digitalen Welt?“
- **Verhaltensänderungen:** Achten Sie auf Anzeichen wie plötzlichen Rückzug, Angstzustände beim Checken des Handys oder das Vermeiden von sozialen digitalen Interaktionen.
- **Screenshot-Kultur:** Erinnern Sie die Teilnehmenden daran: „Was online passiert, bleibt online.“ Ein einzelner Witz oder ein Bild kann schnell gescreenshottet und verwendet werden, um jemanden weit über die ursprüngliche Gruppe hinaus zu demütigen.

Gemeinsame Richtlinien

- **Kontinuierlicher Dialog:** Digitale Sicherheit und das Online-Klima sollten vor, während und nach dem Austausch ein wiederkehrendes Thema sein. Machen Sie es zu einem natürlichen Teil der täglichen Routine (z. B. bei Morgenbesprechungen oder Abendreflexionen), um Spannungen oder ausgrenzendes Verhalten frühzeitig zu erfassen.
- **Das Verhalten benennen:** Wenn Mitarbeitende auf harte Sprache oder ausgrenzendes Verhalten online aufmerksam werden, müssen sie dies sofort ansprechen (z. B.: „Dieser Kommentar war beleidigend“), um das Problem sichtbar zu machen.
- **Digitale Verantwortung:** Teilnehmende sollten ermutigt werden zu melden, wenn sie sehen, dass jemand anderes online gemobbt wird. Machen Sie deutlich, dass das Liken oder Teilen eines böswilligen Beitrags ebenfalls eine Form der Beteiligung am Mobbing ist.
- **Unterstützung und Dokumentation:** Wenn Cybermobbing auftritt, sollten die Mitarbeitenden dem Opfer helfen, Beweise (Screenshots) zu sichern, bevor das Material gelöscht oder verborgen wird.

12.4 Grooming (digitale sexuelle Ausbeutung)

Grooming ist eines der schwerwiegendsten Risiken im digitalen Umfeld. Es bezeichnet jede Handlung, bei der ein Erwachsener online eine emotionale Bindung zu einem Kind oder Jugendlichen aufbaut, mit dem Ziel, diesen auszubeuten oder sexuellen Missbrauch zu begehen. Durch die anonymen und grenzüberschreitenden Aspekte des Internets stellt dies ein besonders hohes Risiko dar, da Erwachsene sich als gleichaltrige Jugendliche ausgeben können. Obwohl die Bedrohung oft von unbekannten Externen ausgeht, müssen wir auch gegenüber unangemessenem Verhalten zwischen Teilnehmenden oder zwischen Personal und Teilnehmenden wachsam sein.

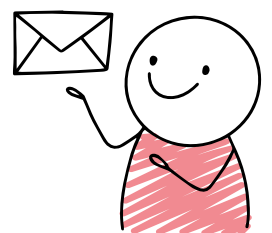
Grooming ist ein taktischer, bewusster und schrittweiser Prozess, der selten sofort geschieht. Mitarbeitende müssen die drei Phasen kennen, um frühzeitig intervenieren zu können:

1. **Beziehungs- und Vertrauensaufbau:** Der Täter versucht, eine exklusive Beziehung zum Jugendlichen aufzubauen, oft indem er dem Jugendlichen etwas anbietet, wonach dieser ein Bedürfnis äußert (Aufmerksamkeit, Zuwendung, Geschenke usw.). Er ermutigt den Jugendlichen, den Kontakt vor Erwachsenen geheim zu halten.
2. **Grenzüberschreitung:** Der Täter beginnt, soziale und digitale Grenzen zu verletzen, indem er nach privaten oder sexuell aufgeladenen Bildern oder Informationen fragt. Er wendet unter Umständen Erpressung an oder manipuliert den Jugendlichen dazu, an unangemessenen Handlungen teilzunehmen.
3. **Treffen oder Missbrauch:** Das Ziel wird erreicht, indem Missbrauch online begangen wird oder versucht wird, ein physisches Treffen zu arrangieren.

Die proaktive Arbeit des Personals besteht darin, eine Kultur zu schaffen, in der es sicher und akzeptiert ist, „Nein“ zu sagen und es einem Erwachsenen zu erzählen, wenn jemand nach Geheimnissen oder unangemessenem Material fragt.

Gemeinsame Richtlinien

- **Professionelle Haltung:** Mitarbeitenden ist es nicht gestattet, private digitale Kontakte (Chat, DM) mit Teilnehmenden zu pflegen. Alle notwendigen Mitteilungen müssen in offiziellen Gruppen, über offizielle Kanäle für die Begegnung oder mit einem weiteren Erwachsenen in Kopie (CC) erfolgen.
- **Meldung:** Im Falle eines Verdachts, dass ein Teilnehmender Grooming ausgesetzt ist – unabhängig davon, ob der Täter ein Erwachsener oder ein anderer Teilnehmender ist –, muss dies unverzüglich gemäß dem Verfahren in 2.5 (Schweigepflicht und Meldepflicht; obligatorische interne Meldung an die Leitung) gehandhabt werden.
- **Dokumentation:** Kontaktieren Sie die zuständigen Behörden (Polizei) und/oder spezialisierte Organisationen wie ECPAT.



MODUL 13: BESCHWERDEMANAGEMENT

Modul 13: Beschwerdemanagement.....	67
--	-----------

Modul 13: Beschwerdemanagement

In der internationalen Jugendarbeit ist es unerlässlich, ein transparentes und zugängliches Beschwerdeverfahren einzurichten, das sicherstellt, dass Teilnehmende ihre Sorgen sicher und vertrauensvoll äußern können. Jede Beschwerde muss ernst genommen und respektvoll, strukturiert sowie vertraulich behandelt werden.

Der Prozess beginnt mit dem Entgegennehmen und Bestätigen der Beschwerde. Die Mitarbeitenden müssen jedes Anliegen ernst nehmen und es – je nach Art der Beschwerde – angemessen dokumentieren. Schriftliche Beschwerden sollten idealerweise nach dem **Vier-Augen-Prinzip** geprüft werden, was bedeutet, dass zwei Teammitglieder das Problem gemeinsam untersuchen. Der nächste Schritt ist die sorgfältige Bewertung der Situation, zum Beispiel durch Gespräche mit den beteiligten Personen, wobei während des gesamten Prozesses Transparenz gewahrt bleiben muss. Sobald der Sachverhalt geklärt ist, müssen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um das Problem zu lösen. Im Anschluss sollte der Person, die die Beschwerde eingereicht hat, eine Rückmeldung gegeben werden. Falls relevant, ist auch die entsendende Organisation zu informieren. Schließlich sollte das Beschwerdeverfahren nachvollziehbar und professionell abgeschlossen werden.

Ein gut funktionierendes Beschwerdeverfahren trägt dazu bei, die Rechte und die Würde aller Teilnehmenden zu schützen. Es ermöglicht das Erkennen und Korrigieren von Fehlverhalten, stellt bei ordnungsgemäßer Handhabung Vertrauen wieder her und macht strukturelle Schwächen sichtbar, die dann verbessert werden können. Beschwerden sind nicht bloß Ausdruck von Unzufriedenheit – sie sind wertvolle Indikatoren für unerfüllte Bedürfnisse, Chancen für Veränderungen und Ansatzpunkte für eine offene Kommunikation.

Junge Menschen nutzen oft digitale Kanäle wie soziale Medien oder E-Mail, um Feedback oder Beschwerden zu teilen. Diese Zugänglichkeit ist wichtig, bringt aber auch Herausforderungen mit sich, da Nachrichten in sozialen Medien unter Umständen nur von der betreffenden Person gesehen oder sogar gelöscht werden könnten. Daher ist es entscheidend, mehrere sichere und zuverlässige Wege für die Einreichung von Beschwerden anzubieten. Teilnehmende sollten immer das Recht haben, anonym zu bleiben, und alle Informationen müssen vertraulich behandelt werden. Wenn sie jedoch eine Nachverfolgung oder Rückmeldung wünschen, ist es im Allgemeinen ratsam, nicht anonym zu bleiben.

Es können verschiedene Arten von Beschwerden auftreten – zwischenmenschliche Konflikte, unangemessenes Verhalten oder strukturelle Probleme – und jede muss ernst genommen werden. Mitarbeitende sollten immer aufmerksam zuhören, Empathie zeigen und gemeinsam mit dem jungen Menschen nach konstruktiven Lösungen suchen. Beschwerden sollten als Gelegenheit gesehen werden, zu verstehen, was hinter dem wahrgenommenen Problem steckt, und als Chance, Prozesse und Beziehungen zu verbessern. Transparenz ist der Schlüssel: Die Teilnehmenden müssen wissen, welche Optionen existieren, wie ihre Beschwerde bearbeitet wird und welche Ergebnisse sie erwarten können.

Während internationaler Begegnungen sollten verschiedene Kanäle zur Äußerung von Beschwerden zur Verfügung stehen. Dies kann einen verschließbaren Feedback- oder Beschwerdekasten beinhalten, der nach dem Vier-Augen-Prinzip geleert wird, tägliche Feedback-Runden oder formelle Evaluationsbögen. Eine offene Kommunikationskultur sollte gefördert werden, in der die Mitarbeitenden für jede Art von Anliegen ansprechbar sind und in der die Teilnehmenden genau wissen, an wen sie sich wenden können – einschließlich der Möglichkeit, eine Beschwerde über eine Hauptkontaktperson bei jemandem auf einer höheren Ebene einzureichen.

Im Falle anonymer Beschwerden ist es hilfreich, die Gruppe im Nachhinein darüber zu informieren, dass das Anliegen eingegangen ist und Schritte unternommen werden, um Verbesserungen in künftigen Projekten umzusetzen. Darüber hinaus kann eine klare Vorbereitung vor dem Austausch viele Beschwerden verhindern. Beispielsweise hilft das Klären von Erwartungen während der Vorbereitungstreffen – etwa in Bezug auf die Unterbringung (z. B. Mehrbettzimmer mit vier bis sechs Betten) – den Teilnehmenden besser zu verstehen, was sie erwartet.

Um diesen Prozess zu unterstützen, wird empfohlen, einen Flyer oder ein Informationspaket bereitzustellen, in dem alle relevanten Kontaktpersonen während des Programms sowie die Verantwortlichen auf Organisationsebene aufgeführt sind. Diese Informationen sollten den Teilnehmenden und ihren Eltern vor Beginn des Austauschs ausgehändigt werden. Durch die Wahrung von Transparenz, Zugänglichkeit und einer Kultur des Respekts wird das Beschwerdeverfahren nicht nur zu einer Schutzmaßnahme, sondern auch zu einem Werkzeug für Empowerment, Partizipation und kontinuierliche Verbesserung.

Gemeinsame Richtlinien

- **Verantwortlichkeit:** Machen Sie deutlich, wer die verantwortliche Person auf höherer Ebene für die Jugendbegegnung ist und bei Bedarf von den Teilnehmenden kontaktiert werden kann.
- **Sofortiges Handeln:** Den Teilnehmenden muss eine Ansprechperson zur Verfügung stehen, die ein Mitglied des Teams der Jugendbegegnung ist.



MODUL 14: DAS EXTERNE SCHUTZNETZWERK

Modul 14: Das externe Schutznetzwerk.....	70
--	-----------

Modul 14: Das externe Schutznetzwerk

Die projektinternen Meldeverfahren (siehe 2.5 und Modul 13) bilden die erste Linie des Schutzkonzepts. Bei schwerwiegenden Vorfällen (wie Gewalt, Straftaten, Vermisstenfällen oder schwerem Substanzmissbrauch) müssen die Mitarbeitenden jedoch genau wissen, welche externen Behörden im Gastland zu kontaktieren sind. Nicht zu wissen, wie man Polizei, Rettungsdienst oder Sozialdienste rechtzeitig erreicht, kann fatale Folgen haben. Ein definiertes Netzwerk ist unerlässlich, um schnell handeln zu können.

Die drei Ebenen des Netzwerks: Um in einem fremden Land vorbereitet zu sein, muss das externe Netzwerk auf drei Ebenen definiert werden:

1. **Im Gastland:** Dies sind die Kontakte, bei denen im Notfall sofort gehandelt werden muss, unabhängig vom Land:
 - **Notrufnummern:** Polizei, Krankenwagen, Feuerwehr.
 - **Lokale Polizei/Sozialdienste:** Kontaktinformationen der örtlichen Behörde, die für Kindeswohlangelegenheiten im Austauschgebiet zuständig ist.
2. **Mit Hilfe der Partnerorganisation:** Die Partnerorganisation verfügt über die besten Ortskenntnisse. Das Projektschutzteam muss schnellen Zugriff haben auf:
 - **Benannte Kontaktperson des Partners:** Die Person in der Partnerorganisation, die für die Bearbeitung **aller** Schutzfragen benannt wurde und befugt ist, Maßnahmen zu ergreifen.
3. **Internationale Unterstützung (Heimatland/Botschaft):** Bei schwerwiegenden Krisen muss die Unterstützung aus dem Heimatland mobilisiert werden.
 - **Organisationsleitung/Geschäftsführung zu Hause:** Ansprechperson im Krisenfall.
 - **Botschaft oder Konsulat:** Wichtig bei Vermisstenfällen, Verhaftungen oder schwerwiegenden rechtlichen Angelegenheiten.

Gemeinsame Richtlinien

- **Kontaktlisten:** Eine vollständige und aktuelle Liste der Teilnehmenden und der Kontaktdaten ihrer Erziehungsberechtigten, Notrufnummern, örtlichen Polizeidienststellen sowie internen/externen Ansprechpersonen (einschließlich ihrer Zuständigkeiten) muss allen Mitarbeitenden physisch und digital zur Verfügung stehen.
- **Sprachbarrieren:** Die Mitarbeitenden müssen klären, wer im Team am effektivsten mit den örtlichen Behörden kommunizieren kann, idealerweise in der Sprache des Gastlandes.
- **Externe Meldepflicht:** In Fällen, in denen die interne Meldung (2.5) zu der Entscheidung führt, eine externe Behörde zu kontaktieren, muss dieser Kontakt durch die verantwortliche Leitung eingeleitet werden und in Übereinstimmung mit den Gesetzen des Gastlandes erfolgen.
- **Europäische Krankenversicherungskarte:** Jede Person, die an der Begegnung teilnimmt, muss die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) bei sich führen. Die Mitarbeitenden sollten sich rechtzeitig informieren und alle Teilnehmenden darüber aufklären, wo und wie diese zu bestellen ist.

ANHANG

Anhang	72
Risiko- und Potenzialanalyse.....	73
Selbsteinschätzung für jugendliche.....	84
Checklisten.....	86
Verhaltenskodex für Teilnehmende.....	94
Erasmus+ Youth Exchange - Code of Conduct for Staff.....	96
Verhaltenskodex – Vorlage.....	99

Risiko- und Potenzialanalyse

Hinweis: Diese Analyse wird IMMER VOR den Checklisten durchgeführt. Sie ist die Basis des Schutzkonzepts. Bei „Nein“ oder „Teilweise“ werden Maßnahmen festgelegt und in der Checkliste umgesetzt.

Projekt: _____ Standort/Land: _____ Datum: _____ Team/Organisation: _____

Thema / Spezifische Fragen	Ja	Nein	Teilw.	Risiko	Potenzial	Maßnahmen (Textbausteine + Verantwortung/Frist) ↓ Maßnahmen auswählen / hinzufügen:	Checkliste - Bereich
ORGANISATION, VERANTWORTUNG, SUPERVISION							
Rollen: Sind Leitung, Kinderschutzbeauftragte(r), Erste Hilfe, Nachtwache und Dokumentation schriftlich festgelegt?	☐	☐	☐	Unklare Zuständigkeiten führen zu Aufsichtslücken und verzögertem Handeln.	Klare Rollen schaffen Sicherheit und schnelle Entscheidungen.	☐ Regeln festlegen bzw. anpassen (z. B. Regeln setzen oder anpassen) ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Aufsicht verstärken ☐ Schulung/Briefing ☐ Externe Beratung ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Allgemeine Umsetzung; Akute Maßnahmen
Aufsicht: Ist der Betreuungs-schlüssel realistisch für Alter, Programm, Nachtwache und Reise (inkl. Plan B bei Ausfall)?	☐	☐	☐	Unzureichende Präsenz erhöht das Risiko in der Freizeit, auf Wegen und nachts.	Angemessene Präsenz ermöglicht Schutz und pädagogische Freiräume.	☐ Regeln festlegen bzw. Anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Aufsicht verstärken (z.B. Präsenz erhöhen) ☐ Interventionsplan aktivieren ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Allgemeine Umsetzung;

Thema / Spezifische Fragen	Ja	Nein	Teilw.	Risiko	Potenzial	Maßnahmen (Textbausteine + Verantwortung/Frist) ↓ Maßnahmen auswählen / hinzufügen:	Checkliste - Bereich
Briefing: Gibt es ein Team-briefing zu Nähe/Distanz, Macht, Grenzen, Intervention und Dokumentation?	☐	☐	☐	Uneinheitliches Handeln, Verharmlosung oder Überreaktion können Schaden verursachen.	Gemeinsame Standards stärken konsequentes Handeln.	☐ Regeln festlegen bzw. Anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Aufsicht verstärken ☐ Training/Briefing ☐ Externe Beratung ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Umsetzung; Herausfordernde Situationen; Akute Maßnahmen
Kontaktkette: Ist die Notfall-Kommunikationskette (intern/Partner/Eltern/Behörden/Medien) festgelegt?	☐	☐	☐	Fehlerhafte oder chaotische Kommunikation kann Betroffene gefährden.	Geordnete Kommunikation schützt und entlastet.	☐ Regeln festlegen bzw. Anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Aufsicht verstärken ☐ Technik/Sicherheit nachrüsten ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Akute Maßnahmen; Umgang mit schweren Vorfällen
ANREISE, ABREISE, TRANSPORT & WEGE							
Treffpunkte: Sind klare Treffpunkte, Zeitfenster, Buddy-Systeme (Partner-Systeme) und Abholregein für Ankunft/Abreise festgelegt?	☐	☐	☐	Trennung/Verlust von Personen, Stress oder Gefahr im öffentlichen Raum.	Eine strukturierte Ankunft reduziert Risiken.	☐ Regeln festlegen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Wohnen & Logistik

Thema / Spezifische Fragen	Ja	Nein	Teilw.	Risiko	Potenzial	Maßnahmen (Textbausteine + Verantwortung/Frist) ↓ Maßnahmen auswählen / hinzufügen:	Checkliste - Bereich
Öffentlicher Nahverkehr: Sind die Regeln für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Tickets, Gruppenführung, Notfalltreffpunkt) geklärt?	☐	☐	☐	Verlorengehen, Isolation oder Konflikte in Transitsituationen.	Clear path rules increase safety.	☐ Regeln festlegen bzw. Anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Aufsicht verstärken ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Wohnen & Logistik
Fahrzeuge: Falls Bus/Auto genutzt wird: Sind Fahrer, Ruhezeiten, Sitzordnung, Gurte und Notfallausrüstung geklärt?	☐	☐	☐	Unfälle, Er-schöpfung oder fehlende Sicherheitsausrüstung.	Sichere Transportstandards senken das Unfallrisiko.	☐ Regeln festlegen bzw. Anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Aufsicht verstärken ☐ Technik/Sicherheit nachrüsten ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Wohnen & Logistik
Ausflüge: Sind Ausflugsregeln (Kleingruppen, Check-in/out, Rückkehrzeiten, Karten/Offline-Kontakte) festgelegt?	☐	☐	☐	Aufsichtslücken während der Freizeit oder bei Ausflügen.	Verantwortungsvolle Freiheit innerhalb eines Schutzzrahmens.	☐ Regeln festlegen bzw. Anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Aufsicht verstärken ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Allgemeine Umsetzung; Herausfordernde Situationen

Thema / Spezifische Fragen	Ja	Nein	Teilw.	Risiko	Potenzial	Maßnahmen (Textbausteine + Verantwortung/Frist) ↓ Maßnahmen auswählen / hinzufügen:	Checkliste - Bereich
UNTERKUNFT: ALLGEMEINE SICHERHEIT							
Brandschutz: Sind Fluchtwege, Sammelplätze und Feueralarmregeln bekannt und werden sie am Anreisetag erklärt?	☐	☐	☐	Panik, Zeitverlust und erhöhtes Verletzungsrisiko im Notfall.	Routinen erhöhen die Sicherheit und bewahren Ruhe.	☐ Regeln festlegen bzw. Anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Technik/Sicherheit nachrüsten ☐ Training/Briefing ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Akute Maßnahmen; Wohnen & Logistik
Zugang: Sind die Zutrittsregeln (wer darf ins Haus/auf die Etage? Schlüssel/Armbänder/Karten) geklärt?	☐	☐	☐	Unbefugte Personen können unbemerkt Zutritt erhalten.	Kontrollierter Zugang erhöht die Sicherheit.	☐ Regeln festlegen bzw. Anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Aufsicht verstärken ☐ Unterkunft wechseln ☐ Gasfamilie wechseln ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Wohnen & Logistik
Besucher: Gibt es Regeln für externe Besucher (Techniker, Gäste) und werden diese aktiv thematisiert?	☐	☐	☐	Risiko durch unkontrollierten Kontakt/Annäherung.	Sensibilisierung stärkt die Sicherheitskultur.	☐ Regeln festlegen bzw. Anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Aufsicht verstärken ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Wohnen & Logistik

Thema / Spezifische Fragen	Ja	Nein	Teilw.	Risiko	Potenzial	Maßnahmen (Textbausteine + Verantwortung/Frist) ↓ Maßnahmen auswählen / hinzufügen:	Checkliste - Bereich
Wertsachen: Gibt es eine Möglichkeit, Pässe/Versicherungen/Medikamente/Wertsachen sicher aufzubewahren (abschließbar, Zugang geregelt)?	☐	☐	☐	Diebstahl, Reiseprobleme, Medikamentenrisiken.	Sichere Aufbewahrung reduziert Konflikte und Notfälle.	☐ Regeln festlegen bzw. Anpassen ☐ Technik/Sicherheit nachrüsten (z.B. Spinde/Safes bereitstellen) ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Wohnen & Logistik
Erreichbarkeit: Sind Team-Handynummern / Notfallnummern ausgehändigt worden und funktionieren sie (Roaming/Offline)?	☐	☐	☐	Keine schnelle Hilfe / Kommunikation im Notfall möglich.	Erreichbarkeit stärkt die Handlungssicherheit.	☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Kommunikation und Sprachzugang
Barrierefreiheit: Ist die Unterkunft barrierefrei (Zugang, Aufzug, Wege, Zimmer, Bad) oder gibt es Alternativen?	☐	☐	☐	Ausgrenzung/Überforderung, Gesundheitsrisiken.	Inklusion und sichere Teilhabe.	☐ Zimmer-/Wegeplanung ändern ☐ Unterkunft wechseln ☐ Gastfamilie wechseln ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Inklusion, Diversität & Training
SCHLAFZIMMER & SCHLAFBEREICHE							
Zimmerbelegung: Gibt es einen klaren Belegungsplan (unter Berücksichtigung von Geschlecht, Alter, individuellen Bedürfnissen / geschützter Identität)?	☐	☐	☐	Konflikte, mangelnder Schutzraum, Unsicherheitsgefühl.	Sicherer Rückzugsort, Privatsphäre und Inklusion.	☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Wohnen & Logistik

Thema / Spezifische Fragen	Ja	Nein	Teilw.	Risiko	Potenzial	Maßnahmen (Textbausteine + Verantwortung/Frist) ↓ Maßnahmen auswählen / hinzufügen:	Checkliste - Bereich
Personalzimmer: Sind die Personalzimmer getrennt (oder sind Zutrittsregeln / das 2-Personen-Prinzip für Kontakte festgelegt)?	☐	☐	☐	Grenzüberschreitungen (zu nah) oder fehlende Aufsicht/Hilfe (zu weit weg).	Klare Grenzen schützen die Jugendlichen und das Team.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Training/Briefing ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Allgemeine Umsetzung
Zimmerbesuche: Sind Regeln für Zimmerbesuche (wer, wann, Tür offen, kein 1:1 in geschlossenen Räumen) festgelegt?	☐	☐	☐	Risiko von Grenzverletzungen in geschlossenen Räumen.	Transparenz und Schutz für alle.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Allgemeine Umsetzung; Herausfordernde Situationen
Nachtruhe: Sind die Regeln für die Nachtruhe (Lärm, Besuche, Verlassen des Hauses, Kontrollen) klar und realistisch?	☐	☐	☐	Nächtliche Konflikte, Weglaufen, Eskalation.	Eine ruhige Nacht stärkt die Regeneration und Sicherheit.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Aufsicht verstärken ☐ Training/Briefing ☐ Kommunikationen an Teilnehmende/Personal/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Herausfordernde Situationen
SANITÄRANLAGEN							
Privatsphäre: Sind klare Regeln für die Privatsphäre im Badezimmer (Anklopfen, Zeiten, keine Fotos, Respekt) vereinbart?	☐	☐	☐	Beschämung (Shaming), Konflikte, Übergriffe.	Schamfreie Hygiene stärkt das Wohlbefinden.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Allgemeine Umsetzung

Thema / Spezifische Fragen	Ja	Nein	Teilw.	Risiko	Potenzial	Maßnahmen (Textbausteine + Verantwortung/Frist) ↓ Maßnahmen auswählen / hinzufügen:	Checkliste - Bereich
Gender/Queer: Gibt es praktische Lösungen für eine gender-/queersensible Nutzung (z.B. Zeitfenster, Einzelkabinen)?	☐	☐	☐	Ausgrenzung/ Angst, Konflikte, Rückzug.	Inklusion und Schutz.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Inklusion, Diversität & Training
INNENRÄUME							
Übersicht: Sind die Innenräume übersichtlich oder gibt es abgelegene Ecken / Lagerräume / Keller mit entsprechenden Regeln?	☐	☐	☐	Abgelegene Orte erhöhen das Risiko von Grenzverletzungen.	Regeln/Ab- schließen/ Kontrollen erhöhen die Sicherheit.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Aufsicht verstärken ☐ Zimmer/Wegplanung ändern ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Wohnen & Logistik
Schließregeln: Gibt es Regeln dazu, ob Räume abgeschlossen werden dürfen, wenn sich Personen darin aufhalten?	☐	☐	☐	Abgeschlossene Räume erhöhen das Risiko von Missbrauch.	Klare Regeln schützen Privatsphäre und Sicherheit.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Allgemeine Umsetzung
Sichtbarkeit: Sind Punkte für die Team-Präsenz festgelegt (wo ist das Personal sichtbar/erreichbar)?	☐	☐	☐	Jugendliche finden keine Hilfe; Risiken bleiben un- bermerkt.	Nieder- schwellige Erreichbar- keit.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Allgemeine Umsetzung

Thema / Spezifische Fragen	Ja	Nein	Teilw.	Risiko	Potenzial	Maßnahmen (Textbausteine + Verantwortung/Frist) ↓ Maßnahmen auswählen / hinzufügen:	Checkliste - Bereich
Materialien: Werden gefährliche Gegenstände/ Werkzeuge (Werkzeuge, Messer, Chemikalien) sicher aufbewahrt und wurden die Regeln erklärt?	☐	☐	☐	Potenzial für Verletzungen und Gewalt.	Sicherer Umgang reduziert Unfälle.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Gesundheitsmanagement; Akute Maßnahmen
Ruheraum / Safe Room: Gibt es einen Ruheraum bei Stress/Überforderung (sensorische Pause) und kennt die Gruppe diesen?	☐	☐	☐	Überforderung, „Meltdowns“, Konflikte.	Prävention psychosozialer Krisen.	☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Gesundheitsmanagement
AUSSENBEREICHE & UMGEBUNG							
Abgelegene Bereiche: Gibt es abgelegene/versteckte Außenbereiche (Hecken, Hinterhof, Park) – und Regeln für diese?	☐	☐	☐	Risikozonen für Übergriffe, Mobbing, Substanzkonsum.	Klare Regeln und Präsenz erhöhen die Sicherheit.	☐ Training/Briefing ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Allgemeine Umsetzung
Beleuchtung: Ist der Außenbereich abends ausreichend beleuchtet oder gibt es sichere Wege?	☐	☐	☐	Stolpern / Unfälle / Unsicherheit, erhöhte Gefahr.	Sichere Wege stärken das Schutzgefühl.	☐ Technik/Sicherheit nachrüsten ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Wohnen & Logistik
Grenzen: Sind die Grenzen des erlaubten Bereichs klar (wo darf man hin, wo nicht)?	☐	☐	☐	Verlaufen, unkontrollierte Kontakte, Gefahrenstellen.	Orientierung und Schutzrahmen.	☐ Technik/Sicherheit nachrüsten ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Wohnen & Logistik

Thema / Spezifische Fragen	Ja	Nein	Teilw.	Risiko	Potenzial	Maßnahmen (Textbausteine + Verantwortung/Frist) ↓ Maßnahmen auswählen / hinzufügen:	Checkliste - Bereich
Öffentlicher Kontakt: Sind Regeln für den Kontakt mit Außenstehenden (Ansprachen, Einladungen, Mitgehen) klar und geübt?	☐	☐	☐	Grooming / Übergriffe / Manipulation durch Außenstehende.	Selbstschutz und klare Teamstrategien.	☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Herausfordernde Situationen
ESSEN, VERPFLEGUNG, KÜCHE							
Allergien: Sind Allergien/Unverträglichkeiten erfasst und an Küche/Gastgeber kommuniziert (inkl. Notfallmedikation)?	☐	☐	☐	Anaphylaxie / gesundheitliche Notfälle.	Sichere Ernährung verhindert Krisen.	☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Gesundheitsmanagement; Akute Maßnahmen
Ernährungsbedürfnisse: Sind religiöse/ethische Ernährungsbedürfnisse (Halal, vegetarisch etc.) als praktisch umsetzbar geplant?	☐	☐	☐	Ausgrenzung / Stress / Essensverweigerung.	Inklusion und Respekt stärken die Gruppe.	☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Inklusion, Diversität & Training
PROGRAMM, AKTIVITÄTEN & SPEZIELLE RISIKEN							
Risikoprofil: Sind Aktivitäten mit erhöhtem Risiko (Wasser, Klettern, Nachtaktionen, Stadt) identifiziert und abgesichert?	☐	☐	☐	Unfälle, Überforderung, Haftungsprobleme.	Sichere Planung ermöglicht Erlebnis und Schutz.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Aufsicht verstärken ☐ Technik/Sicherheit nachrüsten ☐ Training/Briefing ☐ Externe Beratung ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Wohnen & Logistik; Gesundheitsmanagement

Thema / Spezifische Fragen	Ja	Nein	Teilw.	Risiko	Potenzial	Maßnahmen (Textbausteine + Verantwortung/Frist) ↓ Maßnahmen auswählen / hinzufügen:	Checkliste - Bereich
Einverständniserklärungen: Liegen verständliche Einverständniserklärungen / Gesundheitsfreigaben (für Minderjährige) vor?	☐	☐	☐	Rechtsunsicherheit, Konflikte im Notfall.	Transparenz und Rechtssicherheit.	☐ Training/Briefing ☐ Externe Beratung ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Gesetzliche Melde- und Schutzpflichten
DIGITALE RÄUME							
Foto/Video: Liegt eine Einverständniserklärung für Fotos/Videos (Zustimmung, keine Intimbereiche, keine Bloßstellung) vor, die vereinbart und kontrollierbar ist?	☐	☐	☐	Datenschutzverletzung, Cybermobbing, Beschämung.	Würde und Datenschutz werden gewahrt.	☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Externe Beratung ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Kommunikation und Sprachzugang
Gruppen-Chat: Gibt es Chat-Regeln (Ruhezeiten, respektvolle Sprache, Moderation, Meldeweg für Probleme)?	☐	☐	☐	Cybermobbing, Druck, nächtliche Eskalation.	Eine klare Chat-Kultur stärkt die Sicherheit.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Kommunikation und Sprachzugang

Thema / Spezifische Fragen	Ja	Nein	Teilw.	Risiko	Potenzial	Maßnahmen (Textbausteine + Verantwortung/Frist) ↓ Maßnahmen auswählen / hinzufügen:	Checkliste - Bereich
Personal 1:1: Ist der 1:1-Kontakt im digitalen Raum zwischen Personal und Teilnehmenden geregelt (z.B. nur Service/Notfall, Vier-Augen-Prinzip)?	☐	☐	☐	Risiko von Grenzverletzungen / Unsicherheit.	Transparenz schützt alle.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Kommunikation an Teilnehmende/Eltern ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Allgemeine Umsetzung
KRISE & NOTFALL							
Dokumentation: Gibt es eine klare Dokumentationsroutine (Datum, Ort, Beteiligte, Wortlaut, Maßnahmen) und Material dafür?	☐	☐	☐	Unklare Faktenlage erschwert Schutz und Aufarbeitung.	Nachvollziehbarkeit und Lerneffekt.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Akute Maßnahmen
Medizinisch: Sind Erste-Hilfe-Kasten, Verantwortlichkeiten, nächstes Krankenhaus/Notdienst und Versicherungsinformationen verfügbar?	☐	☐	☐	Verzögerte medizinische Hilfe.	Schnelle Versorgung.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Technik/Sicherheit nachrüsten ☐ Training/Briefing ☐ Externe Beratung ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Gesundheitsmanagement; Akute Maßnahmen
Vermisst: Gibt es einen Plan für eine "vermisste Person" (Zeiten, Suchweg, Polizei, Informationskette)?	☐	☐	☐	Chaos, Verzögerung, gefährliche Situationen	Klare Schritte erhöhen die Wahrscheinlichkeit auf schnelle Hilfe.	☐ Regeln festlegen/anpassen ☐ Verantwortlichkeiten klären ☐ Technik/Sicherheit nachrüsten ☐ Sonstiges: _____ Verantwortlich: _____ Bis: _____	Akute Maßnahmen; Umgang mit schweren Vorfällen

SELBSTEINSCHÄTZUNG FÜR JUGENDLICHE

- WIE SICHER IST UNSERE BEGEGNUNG FÜR MICH?

Selbsteinschätzung für jugendliche - Wie sicher ist unsere begegnung für mich?

Bitte ankreuzen. Du kannst und sollst ehrlich sein. Wenn etwas „Nein“ oder „Teilweise“ ist, suchen wir gemeinsam nach Lösungen. Du kannst auch gerne etwas dazuschreiben. Du kannst deinen Namen eintragen, oder du füllst es anonym aus

Projekt/Land: _____ Datum: _____ (optional) Name: _____

Thema	Frage (einfach)	Ja 	Teilw. 	Nein 	Was wünsche ich mir?
Zimmer	In meinem Zimmer fühle ich mich sicher und respektiert.	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____
Bad	Im Bad / in der Dusche werde ich in Ruhe gelassen (keine Kommentare, keine Fotos).	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____
Nacht	Ich weiß, mit wem ich nachts sprechen kann, wenn es mir schlecht geht.	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____
Rückzugsort	Ich kenne einen ruhigen Ort, an dem ich für kurze Zeit alleine sein darf.	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____
Draußen	Ich fühle mich auch draußen (Gelände/Park) sicher.	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____
Wege	Ich weiß, wie wir uns auf Wegen/Ausflügen verhalten sollen.	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____
Food	Ich bekomme Essen, das ich essen kann (Allergie, Religion, vegetarisch etc.).	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____
Gesundheit	Wenn ich krank bin oder Hilfe brauche, bekomme ich schnell Unterstützung.	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____
Respekt	In der Gruppe wird niemand beleidigt oder ausgeschlossen.	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____
Regeln	Ich verstehe die Regeln und finde sie fair.	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____
Hilfe	Ich weiß, an wen ich mich wenden kann, wenn etwas nicht in Ordnung ist.	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____
Beschwerde	Ich kann mich beschweren, ohne Angst haben zu müssen.	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____
Fotos	Fotos/Videos werden nur gemacht, wenn ich zustimme.	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____
Chat	Im Gruppenchat ist der Umgangston respektvoll und niemand wird gemobbt.	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____
Grenzen	Meine Grenzen werden respektiert (z. B. keine ungewollten Berührungen).	☐	☐	☐	Ich wünsche mir: _____

CHECKLISTEN

Checklisten

Aktivität	Verantwortlich	Wann	Ja	Nein	Teilw.	n. z.
VOR DEM AUSTAUSCH: VORBEREITUNG & RECHTLICHER RAHMEN						
Gesetzliche Melde- und Schutzpflichten						
Haben sich die Mitarbeitenden über die geltenden Jugendschutzgesetze und Meldeverfahren im Gastland informiert?	Projektleitung / Leitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Haben die Mitarbeitenden ihre Meldepflicht gegenüber den Jugendlichen im Heimatland geklärt?	Projektleitung / Leitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden die Kontaktdaten von Rechtsberatung/Leitung gesichert?	Projektleitung / Leitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Liegt eine Liste mit Notrufnummern (Polizei, Krankenwagen, sozialer Notdienst) sowohl für das Gastland als auch für das Heimatland vor?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden die Altersgrenzen für Substanzen/Aktivitäten im Gast- und Heimatland verglichen und kommuniziert?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Haben die Mitarbeitenden ein Briefing zum Umgang mit potenziellen rechtlichen Konflikten (z. B. Schweigepflicht vs. Meldepflicht) erhalten?	Leitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden nationale (erweiterte) polizeiliche Führungszeugnisse für alle Mitarbeitenden eingeholt und geprüft?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Inklusion, Diversität & Training						
Hat das Team eine Personalschulung zu normkritischen Themen (z. B. Geschlechternormen, toxische Männlichkeit) und kulturellem Verständnis durchgeführt?	Leitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden alle Mitarbeitenden darin geschult, Anzeichen von ehrbezogener Gewalt und häuslicher Gewalt zu erkennen?	Leitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden die Kontaktdaten von nationalen Hilfetelefonen (Frauenhäuser etc.) im jeweiligen Heimatland mit dem Team geteilt?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Übersetzung – wurde der „Verhaltenskodex“ in die benötigten Sprachen für alle Teilnehmenden übersetzt?	Projektleitung / Personal	Vorher	☐	☐	☐	☐
Haben die Mitarbeitenden geklärt und sich dazu verpflichtet, in der gesamten Kommunikation inklusive/geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden?	Leitung/Personal	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden mögliche lokale (soziale/politische) Risiken für LGBTQIA+-Personen im Gastland recherchiert und dem Personal mitgeteilt?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden geschlechtsneutrale Unterkünfte (falls relevant) und sichere Badezimmer zur Verfügung gestellt und vorbereitet?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐

Aktivität	Verantwortlich	Wann	Ja	Nein	Teilw.	n. z.
Regeln und Partizipation						
Haben die Mitarbeitenden einem gemeinsamen Verhaltenskodex (Code of Conduct) für das internationale Team zugestimmt und diesen unterzeichnet?	Leitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Haben sich die Jugendlichen daran beteiligt, die Regeln für den Austausch vorzuschlagen, zu diskutieren und zu unterzeichnen?	Personal	Vorher	☐	☐	☐	☐
Haben die Eltern/Erziehungsberechtigten Informationen über die Regeln und mögliche Konsequenzen bei Verstößen erhalten?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden die Teilnehmenden über ihre Rechte und den verfügbaren Beschwerdemechanismus informiert?	Personal	Vorher	☐	☐	☐	☐
Intersektionalität						
Haben die Mitarbeitenden darüber reflektiert, wie sich überschneidende Identitäten (z. B. Geschlecht, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Klasse, Sexualität) auf die Sicherheit und den Zugang der Teilnehmenden auswirken können?	Leitung/Team	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden die Schutzmaßnahmen überprüft, um sicherzustellen, dass sie auch Teilnehmende schützen, die mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Haben die Mitarbeitenden mögliche "blinde Flecken" im Zusammenhang mit ihren eigenen Rollen, Machtpositionen und Privilegien diskutiert?	Leitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden Barrieren für die Teilnahme (sprachlich, physisch, kulturell, sozial, wirtschaftlich) im Voraus identifiziert?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden konkrete Anpassungen geplant, um identifizierte Barrieren abzubauen, ohne die Teilnehmenden zu stigmatisieren?	Projektleitung / Team	Vorher	☐	☐	☐	☐
Pädagogisches Konzept, Thema & Ziele						
Wurde ein klares Thema für den Austausch definiert und mit allen Partnern abgestimmt?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden pädagogische und Lernziele klar formuliert und dokumentiert?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Sind die Ziele realistisch, erreichbar und für die Altersgruppe angemessen?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden die Ziele so kommuniziert, dass die Teilnehmenden sie verstehen können?	Personal	Vorher	☐	☐	☐	☐
Partnerkooperationen und Verantwortlichkeiten						
Wurde die Partnerorganisation hinsichtlich Zuverlässigkeit, Erfahrung und Schutzstandards geprüft?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐

Aktivität	Verantwortlich	Wann	Ja	Nein	Teilw.	n. z.
Sind die Rollen und Verantwortlichkeiten klar zwischen den Partnerorganisationen aufgeteilt?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden Kommunikationsroutinen zwischen den Partnern vereinbart (regelmäßige Anrufe, Notfallkontakt)?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Finanzierung & Finanzielle Risikoplanung						
Wurde ein Kosten- und Finanzierungsplan erstellt und mit den Partnern abgestimmt?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden Finanzierungsquellen und Antragsfristen geklärt?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Gibt es einen finanziellen Notfallplan (Plan B) für den Fall, dass Fördermittel gekürzt oder verzögert werden?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Vorbereitung						
Projektentwicklung - Haben sich Jugendliche an der Projektidee, der Partnersuche und dem Antragsprozess beteiligt?	Personal	Vorher	☐	☐	☐	☐
Projektvorbereitung - Wurden Jugendliche in Entscheidungen bezüglich Unterkunft, Transport und Verpflegung einbezogen?	Staff	Vorher	☐	☐	☐	☐
Beinhaltet das Programm ein Gleichgewicht zwischen strukturierten Aktivitäten und Freizeit?	Personal	Vorher	☐	☐	☐	☐
Sind freiwillige Aktivitäten klar als freiwillig gekennzeichnet?	Personal	Vorher	☐	☐	☐	☐
Ist das Programm flexibel genug, um an die Bedürfnisse und die Dynamik der Gruppe angepasst zu werden?	Personal	Vorher	☐	☐	☐	☐
Vorbereitung & Information der Teilnehmenden						
Haben die Teilnehmenden schriftliche Informationen über das Programm, Regeln und Erwartungen erhalten?	Personal	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden Eltern/Erziehungsberechtigte informiert und, falls erforderlich, einbezogen?	Projektleitung	Vorher	☐	☐	☐	☐
Wurden besondere Bedürfnisse, Ernährungsanforderungen und Anforderungen an die Barrierefreiheit für Restaurantbesuche und das gemeinsame Kochen erfasst und eingeplant?	Personal	Vorher	☐	☐	☐	☐
WÄHREND DES AUSTAUSCHS: ALLGEMEINE UMSETZUNG						
Allgemeine Umsetzung						
Werden Gruppendynamiken und Machtungleichgewichte aktiv vom Personal beobachtet?	Personal		☐	☐	☐	☐
Werden den Teilnehmenden regelmäßige Reflexions- oder Feedback-Momente angeboten?	Personal		☐	☐	☐	☐
Werden Anzeichen von emotionalem Stress, Erschöpfung oder Ausgrenzung frühzeitig angesprochen?	Personal		☐	☐	☐	☐
Kommunikation und Sprachzugang						

Aktivität	Verantwortlich	Wann	Ja	Nein	Teilw.	n. z.
Ist die Kommunikation so organisiert, dass alle Teilnehmenden wichtige Informationen verstehen können?	Personal		☐	☐	☐	☐
Werden bei Bedarf Übersetzung, einfache Sprache oder nonverbale Methoden eingesetzt?	Personal		☐	☐	☐	☐
Werden die Teilnehmenden ermutigt, sich trotz Sprachbarrieren zu äußern?	Personal		☐	☐	☐	☐
Wohnen & Logistik						
Ist die Unterkunft für das Personal klar von der Unterkunft der Teilnehmenden getrennt?	Personal	Während	☐	☐	☐	☐
Wird das Tagesprogramm mit einem Bewusstsein für kulturelle Unterschiede und die "Dritte Kultur" der Gruppe umgesetzt?	Personal	Während	☐	☐	☐	☐
Wird der vereinbarte Entscheidungsrahmen (welche Entscheidungen die Jugendlichen treffen dürfen) eingehalten?	Personal	Während	☐	☐	☐	☐
Partizipation vor Ort - Werden die Teilnehmenden in die Gestaltung der Freizeit, das Social-Media-Management und die Tagesabläufe einbezogen?	Personal	Während	☐	☐	☐	☐
Wurde ein täglicher oder regelmäßiger Feedback-Kanal (für Beschwerden/Vorschläge) eingerichtet und genutzt?	Personal	Während	☐	☐	☐	☐
Herausfordernde Situationen						
Werden emotionale Tiefs, Heimweh oder Gruppenspannungen aktiv angesprochen?	Personal		☐	☐	☐	☐
Werden Teambesprechungen genutzt, um sich auf Reaktionen auf aufkommende Herausforderungen zu einigen?	Team/ Projektleitung		☐	☐	☐	☐
WÄHREND DES AUSTAUSCHS: KRISE & NOTFALL						
Akute Maßnahmen						
Wird sofort in die Situation eingegriffen und das Verhalten gestoppt?	Personal	Krise	☐	☐	☐	☐
Wird die Routine zur Dokumentation (Datum, Uhrzeit, Ort, beteiligte Personen) des Vorfalls eingeleitet?	Personal	Krise	☐	☐	☐	☐
Wurde der Vorfall der Teamleitung / der verantwortlichen Leitung gemeldet?	Personal	Krise	☐	☐	☐	☐
Gibt es eine Routine, um bei Konflikten aufgrund von kulturellen Missverständnissen wertfrei einzugreifen?	Personal	Krise	☐	☐	☐	☐
Umgang mit schweren Vorfällen						
Im Falle von ehrbezogener Gewalt / häuslicher Gewalt: Wurde ein sicherer Raum für das Opfer / die betroffene Person geschaffen?	Leitung/Personal	Krise	☐	☐	☐	☐
Im Falle eines schweren Vorfalls: Wurden gegebenenfalls Polizei / Sozialdienste (im Heimat- und Gastland) kontaktiert?	Projektleitung / Leitung	Krise	☐	☐	☐	☐

Aktivität	Verantwortlich	Wann	Ja	Nein	Teilw.	n. z.
Wurde ein Plan für die eventuelle Heimreise der teilnehmenden Person im Falle von Bedrohung oder Gefahr ausgeführt?	Projektleitung / Leitung	Krise	☐	☐	☐	☐
Wurde der Vorfall unter Berücksichtigung mehrfacher, sich überschneidender Verwundbarkeitsfaktoren (Vulnerabilitäten) bewertet?	Personal/Leitung		☐	☐	☐	☐
Wurde geprüft, ob institutionelle Routinen zu der Situation beigetragen haben (und nicht nur individuelles Verhalten)?	Leitung		☐	☐	☐	☐
Sind die Schutzmaßnahmen an die spezifischen Bedürfnisse der betroffenen teilnehmenden Person(en) angepasst?	Personal/Leitung		☐	☐	☐	☐
Intersektionalität						
Beobachtet das Personal aktiv, ob einige Teilnehmende in Gruppenprozessen systematisch weniger gehört oder weniger sichtbar sind?	Personal		☐	☐	☐	☐
Sind Feedback- und Beschwerdemechanismen für Teilnehmende mit unterschiedlichen Kommunikationsstilen oder unterschiedlichem Selbstvertrauen zugänglich?	Personal		☐	☐	☐	☐
Werden informelle Hierarchien oder Ausgrenzungen innerhalb der Gruppe frühzeitig und transparent angesprochen?	Personal		☐	☐	☐	☐
Greift das Personal ein, wenn Diskriminierung subtil, strukturell oder normalisiert abläuft – und nicht erst, wenn sie explizit ist?	Personal		☐	☐	☐	☐
NACH DEM AUSTAUSCH: NACHBEREITUNG & ABSCHLIESSENDES MANAGEMENT						
Nachbereitung mit beteiligten Personen						
Wurde ein individuelles Nachgespräch mit der betroffenen Person (Opfer) geführt, um das Sicherheitsgefühl wiederherzustellen?	Leitung/Personal	Nachher	☐	☐	☐	☐
Wurde ein individuelles Nachgespräch mit der verursachenden Person (Täter) geführt, um die Null-Toleranz-Grenze und mögliche Konsequenzen zu klären?	Projektleitung / Leitung	Nachher	☐	☐	☐	☐
Im Falle von ehrbezogener Gewalt / häuslicher Gewalt: Wurde die Abstimmung mit Sozialdiensten/Polizei für eine sichere Rückkehr nach Hause / zum Schutz abgeschlossen?	Projektleitung / Leitung	Nachher	☐	☐	☐	☐
Qualitätsmanagement						
Wurde eine Gesamtevaluation mit den Teilnehmenden durchgeführt (Lernen, Zufriedenheit, Partizipation)?	Projektleitung					
Wurden die pädagogischen Ergebnisse innerhalb des Teams reflektiert?	Personal/ Leitung					

Aktivität	Verantwortlich	Wann	Ja	Nein	Teilw.	n. z.
Evaluation						
Wurde eine Auswertung der Krisenroutinen und des Vorfallmanagements durchgeführt?	Projektleitung	Nachher	☐	☐	☐	☐
Wurden die Lehren aus Vorfällen (Lessons Learned) dokumentiert und in zukünftige Notfallpläne aufgenommen?	Projektleitung / Leitung	Nachher	☐	☐	☐	☐
Wurde bei der Auswertung überprüft, ob die Schutzstrukturen für alle Teilnehmenden gleichermaßen gut funktionieren haben?	Projektleitung		☐	☐	☐	☐
Wurden strukturelle Lücken oder Ausgrenzungen identifiziert und für zukünftige Austausche dokumentiert?	Projektleitung		☐	☐	☐	☐
Wurden die Schutzroutinen angepasst, um Diskriminierung besser vorzubeugen, bevor Vorfälle auftreten?	Projektleitung		☐	☐	☐	☐
Dokumentation, Transfer & Berichterstattung						
Wurde die Projektdokumentation abgeschlossen und archiviert?	Projektleitung		☐	☐	☐	☐
Wurden Finanzberichte und Nachweise eingereicht?	Projektleitung		☐	☐	☐	☐
Wurden Zertifikate, Bestätigungen oder Anerkennungen ausgestellt?	Projektleitung		☐	☐	☐	☐
Wurden die Ergebnisse mit Partnern und relevanten Stakeholdern geteilt?	Projektleitung		☐	☐	☐	☐
Anschließende Partizipation – Sind die Jugendlichen daran beteiligt, Medien zu sammeln/zu teilen und Feedback für die Berichte/Unterlagen zu geben?	Personal		☐	☐	☐	☐

VERHALTENSKODEX FÜR TEILNEHMENDE - ERASMUS+ JUGENDAUSTAUSCH

o Für Teilnehmende.....	94
o For Staff.....	96
o Vorlage.....	99

Verhaltenskodex für Teilnehmende

- Erasmus+ Jugendaustausch

Dieser Verhaltenskodex soll sicherstellen, dass sich alle Teilnehmenden während des Jugendaustauschs respektvoll, verantwortungsbewusst und kooperativ verhalten, damit sich jede Person sicher und wohl fühlt. Durch die Teilnahme am Austausch erklärt sich jede Person bereit, die folgenden Regeln einzuhalten:

1. Respekt und Offenheit

- Ich behandle alle Menschen mit Respekt, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder Meinung.
- Ich bin offen für interkulturellen Austausch und bemühe mich, andere Perspektiven zu verstehen.
- Ich höre zu, lasse andere ausreden und akzeptiere Meinungen, auch wenn sie von meiner eigenen abweichen.
- Ich verstehe, dass Diskriminierung, Mobbing oder Gewalt – ob verbal, physisch oder digital – nicht toleriert werden.
- Ich respektiere die Privatsphäre der Zimmer meiner Mitstreiter und der Gemeinschaftsbereiche.

2. Verantwortung und Sicherheit

- Ich trage dazu bei, dass sich alle sicher und wohl fühlen.
- Ich achte auf meine eigene Gesundheit und Sicherheit sowie auf die der anderen.
- Ich halte mich an Vereinbarungen und Hausregeln und übernehme Verantwortung für mein Handeln.
- Ich hinterlasse Räume so, wie ich sie vorgefunden habe – oder besser.
- Ich behandle das Eigentum anderer mit Sorgfalt und Respekt.
- Wenn ich ein Problem sehe oder erlebe, spreche ich offen darüber.

3. Alkohol, Drogen und Zigaretten

- Ich verstehe, dass der Konsum illegaler Drogen strengstens verboten ist.
- Alkohol und Zigaretten konsumiere ich nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und verantwortungsbewusst (je nach Land und Projektregeln ggf. gar nicht).

4. Partizipation und Engagement

- Ich nehme aktiv an allen Programmpunkten teil und trage zu einer positiven Gruppenatmosphäre bei.
- Ich bin pünktlich und respektiere den Tagesplan.
- Wenn ich an einer Aktivität nicht teilnehmen kann, informiere ich das Personal im Voraus.
- Mein Handy benutze ich nur, wenn es die Aktivität nicht stört.

5. Privatsphäre und Mediennutzung

- Ich respektiere die Privatsphäre anderer Teilnehmender.
- Ich halte mich an die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und frage immer um Erlaubnis, bevor ich Fotos oder Videos von anderen mache oder teile.

6. Konflikte und Kommunikation

- Ich spreche offen und respektvoll, wenn Missverständnisse oder Konflikte auftreten.
- Ich weiß, dass ich mich jederzeit an Teammitglieder oder Gruppenleitungen wenden kann, wenn ich Unterstützung brauche.
- Ich bin mir bewusst, dass ich eine Beschwerde auch anonym einreichen kann.
- Ich schaue nicht weg, achte darauf, wie es allen geht, und stelle in unklaren Situationen Fragen.
- Mir ist bewusst, dass es niemals als „Petzen“ gilt, andere zu informieren oder auf *etwas aufmerksam zu machen*.

7. Verstöße gegen den Kodex

Wenn ich gegen diesen Verhaltenskodex verstoße, können pädagogische oder organisatorische Maßnahmen ergriffen werden – im Extremfall kann ich vom Austausch ausgeschlossen werden.

8. Verpflichtung

Wir sind hier, um voneinander zu lernen, zusammen zu wachsen und internationale Freundschaften aufzubauen. Jeder trägt dazu bei, diesen Austausch zu einer positiven Erfahrung zu machen

Name: _____

Datum: _____

Unterschrift: _____

Erasmus+ Youth Exchange

- Code of Conduct for Staff

Dieser Verhaltenskodex legt die Grundsätze und Standards fest, die von allen Mitarbeitenden und Facilitatoren erwartet werden, die am Erasmus+ Jugendaustausch beteiligt sind. Teammitglieder bekleiden eine Position der Verantwortung, des Vertrauens und der Macht; ihre Rolle ist es, die Sicherheit, Inklusion und das Wohlergehen aller Teilnehmenden zu gewährleisten. Professionelles Verhalten, ethische Integrität und reflektiertes Handeln sind wesentlich für die Schaffung eines positiven und sicheren Lernumfelds.

Mit der Unterzeichnung dieses Dokuments bestätigt jedes Teammitglied seine Verpflichtung, diese Standards während des gesamten Projekts einzuhalten.

1. Macht und professionelle Rolle

- Ich bin mir meiner professionellen Rolle und der damit verbundenen Macht bewusst.
- Ich behandle alle Teilnehmenden mit gleichem Respekt und Würde, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder Meinung.
- Ich zeige Präsenz und biete durch mein Handeln Struktur und Sicherheit.
- Ich reflektiere meine Worte, meinen Tonfall und meine Taten, um jede Form von Verletzlichkeit oder Unbehagen zu vermeiden.
- Ich wähle meine Kleidung sorgfältig aus, um niemanden in Verlegenheit zu bringen.
- Ich wahre die professionelle Distanz – romantische oder sexuelle Beziehungen zu Teilnehmenden sind strengstens verboten.
- Ich kommuniziere Ausstiegsstrategien (Exit Strategies) transparent und Sorge für einen einfachen Zugang und eine leichte Umsetzung.
- Ich ermögliche anonyme Beschwerden und nehme alle Berichte ernst.
- Ich teile keine detaillierten persönlichen Erfahrungen oder privaten Angelegenheiten mit Teilnehmenden; mein Privatleben bleibt von meiner professionellen Rolle getrennt.
- Ich nehme keine persönlichen Geschenke von Teilnehmenden an, um Bevorzugungen oder Abhängigkeiten zu vermeiden.

Zweck: Prävention von Missbrauch, Wahrung der professionellen Distanz und ethischen Integrität, Gewährleistung von Rollenklarheit und Fokus auf die Entwicklung der Jugendlichen.

2. Partizipation und Empowerment

- Ich erkenne die Meinungen, Wünsche und das Feedback der Teilnehmenden an, schätze sie wert und dokumentiere sie.
- Ich höre ohne Vorurteile zu und integriere die Vorschläge, wann immer möglich, demokratisch in das Programm.
- Ich erkläre Abläufe und Entscheidungsprozesse transparent, um die aktive Teilnahme zu fördern.

Zweck: Stärkt das demokratische Engagement, die gemeinsame Verantwortung und das Gefühl der Selbstwirksamkeit (Agency) der Teilnehmenden.

3. Nähe und Unterkunft

- Ich vermeide es, mit Teilnehmenden in geschlossenen oder privaten Räumen allein zu sein.
- In Krisen- oder Unterstützungssituationen Sorge ich dafür, dass Gespräche an sichtbaren Orten stattfinden (z. B. Flure oder offene Räume).
- In medizinischen Notfällen oder bei Sicherheitsproblemen haben Erste Hilfe und sofortige Unterstützung Vorrang vor präventiven Maßnahmen.
- Ich respektiere die persönlichen Grenzen jeder Person.

Zweck: Beugt Missverständnissen vor, schützt sowohl das Personal als auch die Teilnehmenden und gewährleistet Sicherheit und Verantwortlichkeit.

4. Vertraulichkeit und Datenschutz

- Ich behandle alle sensiblen Informationen (medizinisch, persönlich oder familiär) streng vertraulich.
- Ich teile Informationen im Team nur dann, wenn es für die Sicherheit eines Teilnehmenden notwendig ist (Need-to-know-Prinzip).
- Ich halte mich beim Umgang mit oder bei der Speicherung von personenbezogenen Daten strikt an die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Zweck: Schafft Vertrauen, wahrt ethische Standards und gewährleistet die Einhaltung gesetzlicher Datenschutzerfordernungen.

5. Durchsetzung von Regeln und Transparenz

- Die Regeln des Austauschs werden partizipativ mit der Gruppe vor Beginn des Programms entwickelt.
- Als Personal Sorge ich dafür, dass alle Regeln – besonders rechtliche und sicherheitsrelevante – konsequent eingehalten werden.
- Ich kann die Notwendigkeit und Begründung jeder Regel klar und respektvoll erklären.

Zweck: Gewährleistet Transparenz, fördert das Verständnis von Regeln und stärkt das gemeinsame Verantwortungsbewusstsein.

6. Kommunikation und Reflexion

- Ich befinde mich im ständigen Reflexionsprozess und professionellen Dialog mit meinen Kollegen.
- In unklaren oder konfliktreichen Situationen suche ich zeitnah Klärung.
- Ich kommuniziere immer respektvoll und konstruktiv mit dem Team.
- Wir reden und lachen miteinander, nicht übereinander.
- Ich akzeptiere alle Geschlechter und verwende eine geschlechtersensible Sprache.

Zweck: Fördert Teamarbeit, professionelles Lernen und Konsistenz bei Entscheidungen.

7. Verpflichtung

Wir als Personal sind Vorbilder und Facilitatoren einer sicheren, inklusiven, verlässlichen und bestärkenden interkulturellen Erfahrung. Durch die Einhaltung dieses Verhaltenskodex tragen wir zu einem Umfeld des gegenseitigen Respekts, des Vertrauens und der professionellen Fürsorge bei.

Name: _____

Rolle / Funktion: _____

Datum: _____

Unterschrift: _____

Verhaltenskodex - Vorlage

Diese Vorlage entspricht den EU-Standards für ethisches und professionelles Verhalten. Sie soll Organisationen, Jugendbetreuer*innen und Koordinator*innen dabei helfen, ihren eigenen Verhaltenskodex zu entwickeln. Die folgenden Abschnitte können je nach konkretem Kontext, Zielgruppe und rechtlichem Rahmen ausgefüllt, angepasst oder erweitert werden. Bitte verwenden Sie eine klare und inklusive Sprache, die mit den Grundsätzen der Europäischen Union und der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) im Einklang steht.

1. Zweck und Geltungsbereich

Notizen/Inhalt: _____

2. Grundwerte und Prinzipien

Notizen/Inhalt: _____

3. Respekt und Inklusion

Notizen/Inhalt: _____

4. Verantwortlichkeiten und erwartetes Verhalten

Notizen/Inhalt: _____

5. Grenzen und professionelles Verhalten

Notizen/Inhalt: _____

6. Vertraulichkeit und Datenschutz (DSVGO-Konformität)

Notizen/Inhalt: _____

7. Partizipation und Befähigung

Notizen/Inhalt: _____

8. Gesundheit, Sicherheit, und Wohlbefinden

Notizen/Inhalt: _____

9. Kommunikation und Konfliktlösung

Notizen/Inhalt: _____

10. Verstöße und Konsequenzen

Notizen/Inhalt: _____

11. Verpflichtung und Unterschriften

Notizen/Inhalt: _____

Name: _____

Rolle / Funktion: _____

Datum: _____

Unterschrift: _____

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.





**Göteborgs
Stad**



**Co-funded by
the European Union**



Stadt Köln