

Anhang 3 - Bestimmungen/Richtlinien/Regelungen zum Fallmanagement

Dieses Dokument bietet eine allgemeine Vorlage für den Umgang mit Verdachtsfällen von Gewalt. Es ist jedenfalls im Detail an die Gegebenheiten der eigenen Organisation anzupassen, insbesondere in Bezug auf:

- Fallmanagement Team
- Aufgaben der involvierten Personen
- Verantwortlichkeit bei eventuellen Medienkontakten
- Einbeziehung externer Stellen
- Anpassen an die eigene Struktur, Größe, Streichen aller Teile, die für die eigene Organisation nicht relevant sind.

Inhaltsverzeichnis

A. Überblick	2
B. Allgemeine Hinweise	2
B.1 Grundsätze	2
B.2 Ziel	3
B.3 Gewaltschutzbeauftragte:r und Fallmanagement-Team	3
B.4 Leitlinien für Gespräche mit betroffenen Kindern/Jugendlichen/Erwachsenen	6
B.5 Leitlinien für Gespräche mit Personen, die einen (Verdachts-) Fall melden	6
C. Erste Schritte	7
C.1 Meldepflicht	7
C.2 Schutz von Kindern/Erwachsenen, die von Gewalt betroffen sind.....	7
C.3 Entscheidung über den Schweregrad der Meldung.....	7
D. Verfahren des Fallmanagement	7
D.1 Mitarbeiter:in von (Name der Organisation)/Angestellte:r oder Freiwillige:r in Österreich wird beschuldigt	8
D.2 Ein:e internationale:r Freiwillige:r wird am Einsatzplatz oder außerhalb der Gewalt beschuldigt	9
D.3 Internationale Freiwillige melden.....	9
D.3.a Ein:e internationale:r Freiwillige:r meldet einen (Verdachts-) Fall in der Aufnahmeorganisation	9
D.3.b Ein:e internationale:r Freiwillige:r meldet einen (Verdachts-) Fall, in den die Leitung der Aufnahmeorganisation als Beschuldigte:r verwickelt ist	10
D.3.c Ein:e internationale:r Freiwillige:r meldet einen (Verdachts-) Fall von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche oder vulnerable Erwachsene außerhalb des Einsatzplatzes	10
D.3.d Ein:e internationale:r Freiwillige:r meldet, selber von Gewalt, sexuellem Missbrauch oder Belästigung in der Einsatzstelle, der Unterkunft oder anderswo betroffen (gewesen) zu sein ...	11
E. Kategorisierung von Grenzverletzungen und Gewalt	13

A. Überblick

Für Mitarbeitende und Freiwillige von ...Name der Organisation... ist es wichtig,...

- den Leitfaden für Gespräche mit betroffenen Kindern/Jugendlichen/Erwachsenen zu lesen (B.4).
- den Leitfaden für Gespräche mit Personen, die einen (Verdachts-)Fall melden, zu lesen (B.5).
- zu versuchen, sich den Inhalt zu merken.
- daran zu denken: Wann immer Sie ein vertrauliches Gespräch führen, informieren Sie die Person, mit der Sie sprechen, über die Grenzen der Vertraulichkeit!

Wenn Ihnen jemand von einem (Verdachts-)Fall von Gewalt oder einer Grenzverletzung erzählt...

- Bleiben Sie ruhig!
- Wenn Sie nicht alles perfekt machen, ist das in Ordnung!
- Schreiben Sie Ihre Beobachtungen so bald wie möglich auf.
- Wenn Sie möchten, sprechen Sie mit Ihren Kolleg:innen darüber. Sollten die eigenen Vorgaben etwas anderes sagen (z.B. Verpflichtung, zuerst die eigenen Vorgesetzten zu kontaktieren), bitte anpassen!
- Informieren Sie die: den Gewaltschutzbeauftragte:n!

Für Personen mit Aufgaben beim Fallmanagement, ist es wichtig ...

- die Aufgaben der: des Gewaltschutzbeauftragten und des Fallmanagement-Teams im Auge zu behalten (B.3).
- die Schritte zu befolgen, die in "Erste Schritte" (C) beschrieben sind.
- die Fragen/Schritte zu berücksichtigen, die unter "Fallmanagement-Verfahren" (D) beschrieben sind.

B. Allgemeine Hinweise

B.1 Grundsätze

- Beim Fallmanagement steht das **Wohl des betroffenen Kindes/des vulnerablen Erwachsenen** bei allen Entscheidungen an erster Stelle.
- Wir hören dem betroffenen Kind/ vulnerablen Erwachsenen zu und **berücksichtigen seine Meinung und Wünsche**.
- Wenn Kinder betroffen sind, **beziehen wir ihre Eltern oder Sorgeberechtigten** in das Fallmanagement **ein**, sofern dies nicht dem Kindeswohl widerspricht.
- Wir bieten Kindern/Erwachsenen, die innerhalb von ...Name der Organisation.... von Gewalt betroffen sind, **angemessene Unterstützung** (psychologische/therapeutische/soziale Beratung, finanzielle Unterstützung, rechtliche Unterstützung)
- **Wir behandeln** die betroffenen Kinder/vulnerablen Erwachsenen sowie die beschuldigten Personen während des gesamten Fallmanagements **mit Respekt**.
- Bei falschen oder ungerechtfertigten Anschuldigungen ergreifen wir die notwendigen Schritte zur Rehabilitierung der ehemals beschuldigten Person.



Schutzkonzept-Vorlage für Mitglieder von WeltWegWeiser



With funding from
 Austrian
Development
Cooperation

Schutzkonzept-Vorlage für Mitglieder von WeltWegWeiser

Vorwort Safeguarding Policy

Liebe Entsendeorganisationen,

Im Rahmen von internationalen Freiwilligeneinsätzen entstehen vielfältige Begegnungen und Lernerfahrungen. Freiwillige setzen sich, mit der Vision, dass alle Menschen weltweit ein gutes Leben führen können, gemeinsam mit den Partner:innen vor Ort für soziale Gerechtigkeit, Frieden und ökologische Nachhaltigkeit ein. Jegliche Form von Gewalt steht dieser Vision und dem Engagement dafür im Weg und so gilt es dem entgegenzutreten. Deswegen haben wir als WeltWegWeiser Netzwerk uns das Ziel gesetzt, Gewalt im Rahmen von internationalen Freiwilligeneinsätzen vorzubeugen und unser Safeguarding zu stärken.

Als WeltWegWeiser sind wir eine Servicestelle für internationale Freiwilligeneinsätze, ein Projekt getragen von Jugend Eine Welt und gefördert durch die Österreichische Entwicklungszusammenarbeit. Unsere Aufgabe ist es, Freiwillige und euch Entsendeorganisationen bestmöglich zu unterstützen, die Qualität von Freiwilligeneinsätzen zu verbessern und Freiwilligeneinsätze dabei fair, inklusiv und vielfältig zu gestalten. 2023 haben wir uns daher im WeltWegWeiser Netzwerk den Schwerpunkt Safeguarding gesetzt. Gemeinsam mit *VOLONTARIAT bewegt* hat WeltWegWeiser Fortbildungen und Austauschmöglichkeiten koordiniert und Unterlagen erarbeitet, die allen Entsendeorganisationen im Netzwerk zur Verfügung stehen. Unterstützt wurden wir dabei von der Fachstelle ECPAT Österreich.

In diesem Prozess ist auch diese Safeguarding Policy (Vorlage) entstanden. Sie ist angepasst an die Bedürfnisse internationaler Freiwilligeneinsätze – die trotz ihrer Vielfältigkeit, doch auch ähnlichen Herausforderungen gegenüberstehen. Ihr als Entsendeorganisationen könnt diese Policy für eure Organisation und Strukturen anpassen, um mehr Sicherheit im Thema Gewaltschutz zu haben, präventive Maßnahmen zu setzen und auch auf Gewaltvorfälle reagieren zu können.

Doch klar ist auch: Safeguarding ist mehr als eine Policy. Safeguarding ist eine Organisationskultur und eine Haltung. Safeguarding bedeutet angepasste Prozesse und konkrete Maßnahmen sowie geschulte Personen, die diese umsetzen. Und ja: Safeguarding bedeutet auch Arbeit.

Die Policy ist ein Grundsatzpapier, das nur durch eine durchdachte Implementierung und die gelebte Praxis seine Wirkung entfalten kann. ECPAT hat auch dafür ein tolles Unterstützungstool entwickelt und durch ein E Learning Programm eine Anleitung geschaffen, wie man an diesen Prozess herantreten kann: [E-Learning Kinderschutzkonzepte - Plattform Kinderschutzkonzepte](#)

Je nach euren Erfahrungen und Ressourcen wird die Arbeit, die ihr noch leisten müsst, also anders aussehen. Mit dieser Safeguarding Policy wollen wir sie euch erleichtern, genauso wie mit all den anderen Aktivitäten im Rahmen von WeltWegWeiser. Denn wir wissen: als Netzwerk können wir Ressourcen bündeln und Herausforderungen gemeinsam begegnen. Dennoch bedeutet ernst gemeintes Safeguarding auch organisationsinterne Veränderungen. Wir wollen euch bestärken, diesen Weg zu beginnen bzw. weiterzugehen. Und wir freuen uns, wenn wir Teile dieses Wegs als Netzwerk immer wieder gemeinsam beschreiten können!

Sophia Stanger, Projektleiterin WeltWegWeiser


Clara Gugerell, Koordinatorin Safeguarding & Fachreferentin *VOLONTARIAT bewegt*

INHALTSVERZEICHNIS

Inhalt

<i>TEIL I – SCHUTZKONZEPT: ZIELSETZUNG, GELTUNGSBEREICH UND WERTE</i>	3
I.1. Einleitung und Zielsetzung	3
I.2. Rechtliche Rahmenbedingungen.....	3
I.3. Geltungsbereich	3
Zielgruppen.....	3
Formen der Gewalt.....	4
I.4. Definitionen / Glossar.....	6
I.5 Kommunikation über unser Schutzkonzept	6
<i>TEIL II – PERSONEN : Organisationsentwicklung und Maßnahmen für Mitarbeitende und andere beteiligte Personen</i>	7
II.1 Risikoanalyse	7
II.2 Schulungen	8
II.3 Training und Vorbereitung der internationalen Freiwilligen	8
II.4 Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden – Verhaltenskodex.....	9
II.5 Gewaltschutzbeauftragte:r	9
II.6 Unsere Organisationskultur.....	10
<i>PART III – VERFAHREN UND SICHERSTELLEN DER UMSETZUNG</i>	10
III.1 Bewerbungs- und Auswahlverfahren	10
III.2 Meldeverfahren.....	11
III.3 Kooperation mit den Aufnahmeorganisationen	12
III.4 Fallmanagement.....	12
III.5 Verfahren zum Schutz von internationalen Freiwilligen im Ausland	13
III.6 Regelmäßiges Monitoring, Überprüfung und Aktualisierung des Schutzkonzepts.....	13
III.7 Bekanntmachung des Schutzkonzepts	14
ANHANG:	14
QUELLEN:.....	14

Gefördert durch die

 **Österreichische
Entwicklungs-
zusammenarbeit**

TEIL I - SCHUTZKONZEPT: ZIELSETZUNG, GELTUNGSBEREICH UND WERTE

I.1. Einleitung und Zielsetzung

Ziel dieses Konzepts ist es, Kinder, Erwachsene in Situationen besonderer Verletzlichkeit und internationale Freiwillige vor jeglicher Beeinträchtigung ihrer körperlichen, psychischen und seelischen Unversehrtheit zu schützen und angemessen auf jeden mutmaßlichen Verstoß gegen diese Schutzverpflichtung zu reagieren.

.....Name der Organisation..... hat null Toleranz gegenüber jeglicher Misshandlung oder Gewalt, die durch den Kontakt mit unserer Organisation verursacht werden könnte. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitenden, dass sie nach den Grundsätzen dieses Schutzkonzepts handeln und Maßnahmen ergreifen, wann immer sie Zeug:innen von Misshandlung oder Gewalt werden.

I.2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Folgende internationalen Dokumente stellen die wichtigste Grundlage für unsere Arbeit dar:

- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Behindertenrechtskonvention
- Europäische Menschenrechtskonvention
- Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen (Istanbul-Konvention)
- Österreichisches Bundesverfassungsgesetz über die Rechte von Kindern
- Österreichisches Kinder- und Jugendhilfegesetz
- Österreichisches Strafgesetzbuch

Als Mitglied von WeltWegWeiser respektieren wir die gemeinsamen Qualitätsstandards des Netzwerks als wichtige Grundlage für unsere Arbeit. Indem wir diese nach den gemeinsamen Qualitätsstandards gestalten, fördern wir sinnvolle Einsätze und bestmögliche Lernerfahrungen für unsere internationalen Freiwilligen. Außerdem setzen wir uns für partnerschaftliche Zusammenarbeit und Qualität in der Kooperation zwischen Entsendeorganisation und Aufnahmeorganisation ein.

Bitte fügt hier ein, was euch wichtig ist, was eure Werte sind, gerade in Bezug auf Safeguarding. Hier passen auch gut Aussagen aus dem Leitbild herein.

I.3. Geltungsbereich

Zielgruppen

Bitte passt die folgenden Passagen an eure Organisation an.

Beschreibt die Gruppen möglichst genau, beschreibt u.a., welche Gruppen mit „Erwachsene in Situationen besonderer Verletzlichkeit“ gemeint sind.

Durch Umsetzen dieser Richtlinie, möchten wir folgende Gruppen schützen:

- Alle Kinder (unter 18), die in unsere Arbeit, sowie in Arbeit und Freizeit unserer internationalen Freiwilligen einbezogen sind
- Erwachsene in Situationen besonderer Verletzlichkeit, die in unsere Arbeit, in die Arbeit unserer internationalen Freiwilligen oder in ihren Auslandsaufenthalt eingebunden sind (hier im Text auch „vulnerable Erwachsene“ genannt)
- die Freiwilligen, die im Rahmen unserer Programme ins Ausland reisen und dort arbeiten (internationale Freiwillige)

Folgende Gruppen sind verpflichtet, sich an diese Politik zu halten:

- alle Mitarbeitenden von Name der Organisation
- alle Personen, die freiberuflich oder in anderem Vertragsverhältnis für Name der Organisation arbeiten
- alle Mitglieder des Vorstands
Hier sollen die verschiedenen Leitungs- oder Aufsichtsgremien benannt sein.
- alle Freiwilligen, die im Rahmen unserer Programme im Ausland arbeiten (internationale Freiwillige)
- alle Freiwilligen und Ehrenamtlichen, die sich in unserer Arbeit in Österreich engagieren

Dieses Schutzkonzept enthält Schutzmaßnahmen in der Zusammenarbeit mit **externen Vertragspartner*innen**.

Formen der Gewalt

Mit diesem Schutzkonzept möchten wir Kinder, Erwachsene in Situationen besonderer Verletzlichkeit und internationale Freiwillige vor allen Formen von Gewalt schützen:

- körperliche Gewalt
- psychische/seelische Gewalt
- Vernachlässigung
- sexuelle Gewalt/sexueller Missbrauch und Belästigung
- wirtschaftliche Gewalt und Ausbeutung
- institutionelle Gewalt
- strukturelle Gewalt
- digitale Gewalt

Körperliche Gewalt:

Jede schädigende körperliche Einwirkung auf andere: schlagen, an den Haaren ziehen, an den Ohren reißen, schütteln, stoßen, verbrühen/verbrennen usw.; unterlassene Hilfeleistung bei Verletzungen oder Krankheiten; Herbeiführen von Krankheiten usw.

Jede körperliche Gewalt hat seelische Auswirkungen auf die betroffene Person.

Psychische/seelische Gewalt:

Verhaltensweisen, die Ablehnung, Missbilligung oder Minderwertigkeit vermitteln, wie z. B. Beschimpfungen, Einschüchterung, Demütigung, Isolierung, Ausschluss aus einer Gruppe, rassistische Äußerungen, Äußerungen gegen Minderheiten, Ghosting, emotionale Erpressung, Auferlegung unangemessener Erwartungen, Stalking, zwanghaftes oder kontrollierendes Verhalten.

Bei Kindern, Jugendlichen oder vulnerablen Erwachsenen: ihnen ein Umfeld vorzuenthalten, das ihrer Entwicklung förderlich und ihrem Alter oder Entwicklungsstand angemessen ist.

Spirituelle Machtmissbrauch ist eine Form von seelischer Gewalt, bei der religiöse Inhalte eingesetzt werden, um Menschen unter Druck zu setzen.

Vernachlässigung

Die Vorenthaltung gegenüber einem Kind, Jugendlichen oder vulnerablen Erwachsenen der für seine psychosoziale Entwicklung erforderlichen Betreuung und Versorgung, z. B. in Bezug auf Gesundheit, Nahrung, Kleidung, Unterkunft, Bildung, Aufmerksamkeit oder Nähe.

Sexuelle Gewalt/sexueller Missbrauch und Belästigung

Sexuelle Handlungen, die die Würde oder die persönlichen Grenzen des anderen verletzen. Es gibt viele Formen und Abstufungen sexueller Gewalt, von leichten Berührungen bis hin zum erzwungenen Geschlechtsverkehr ("hands-on"); verbale Gewalt, unangemessene Bemerkungen mit sexueller Konnotation, Zeigen von pornografischem Material, Masturbieren in Gegenwart einer anderen Person, Erpressung von Nacktfotos in sozialen Medien ("hands-off").

Wirtschaftliche Gewalt und Ausbeutung

Ausbeutung eines Kindes, Jugendlichen oder vulnerablen Erwachsenen bei der Arbeit oder bei anderen Tätigkeiten zum Nutzen anderer und zum Nachteil der körperlichen oder geistigen Gesundheit, der Bildung oder der seelischen oder sozial-emotionalen Entwicklung der betreffenden Person. Dies schließt Kinderarbeit ein, ist aber nicht darauf beschränkt.

Strukturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt wurde vom norwegischen Friedensforscher Johan Galtung als Gewalt formuliert, die Menschen durch anhaltende Armut, Ungleichheit, Unterdrückung, soziale Diskriminierung, Ausgrenzung oder anhaltende Benachteiligung zugefügt wird.

Strukturelle Gewalt stellt eine vermeidbare Beeinträchtigung der menschlichen Grundbedürfnisse dar.

Institutionelle Gewalt

Institutionelle Gewalt bedeutet, dass eine Einrichtung ihre Macht in einer Weise ausübt, die die Bedürfnisse der Personen innerhalb der Einrichtung erheblich einschränkt, sei es durch formale Vorschriften oder durch ein informelles Regelwerk (z. B. starre Hausordnung, Verbot, über bestimmte Dinge zu sprechen, Rationierung von Wasser usw.).

Eine unzureichende Anzahl von Mitarbeitern kann zu Gewalt führen (z. B. durch Überlastung des Personals) und somit ein Faktor für institutionelle Gewalt sein.

Digitale Gewalt

Gewalt in der digitalen Welt hat im Leben von Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Erwachsenen eine große Bedeutung, da sie immer präsent ist, egal wo sich die betreffende Person aufhält, und ein breites Publikum haben kann.

Kinder, Jugendliche und vulnerable Erwachsene können zur Zielscheibe digitaler Gewalt werden oder Darstellungen von Gewalt sehen oder hören. Andererseits können sie diese Gewalt auch an anderen ausüben oder selbst Gewaltdarstellungen produzieren.

Dieses Schutzkonzept gilt für (Verdachts-) Fälle in Bezug auf alle Formen und Stufen von Gewalt, Grenzüberschreitungen, Belästigung und Ausbeutung. Um diesen Text besser lesbar zu machen, umfasst hier der Begriff "Gewalt" alle diese Formen.

I.4. Definitionen / Glossar

Entsendeorganisation

Die österreichische Organisation, die die internationalen Freiwilligeneinsätze organisiert.

Aufnahmeorganisation

Die Einrichtung, in der die: der internationale Freiwillige ihren: seinen Einsatz absolviert.

Internationale:r Freiwillige:r

Ein:e internationale:r Freiwillige:r leistet einen Freiwilligendienst im Ausland. Die Einsätze sind sowohl für die Freiwilligen als auch für die Aufnahmeorganisation sinnstiftend, denn sie bedeuten für die Freiwilligen einen Erfahrungsgewinn und für die Aufnahmeorganisation einen Beitrag zur Verwirklichung ihrer Ziele.

Die internationalen Einsätze werden gemäß den WeltWegWeiser-Qualitätsstandards für internationale Freiwilligendienste organisiert.

Kinder

In Übereinstimmung mit der Definition in der UN-Kinderrechtskonvention bezeichnen wir Personen unter 18 Jahren als Kinder. Falls die Gesetzeslage im Einsatzland ein höheres Volljährigkeitsalter vorgibt, werden Personen unter diesem Alter als Kinder betrachtet.

Jugendliche

Laut WHO sind Jugendliche junge Menschen in der Lebensphase zwischen Kindheit und Erwachsensein, im Alter von 10 bis 19 Jahren.

Erwachsene in Situationen besonderer Verletzlichkeit

Erwachsene befinden sich in Situationen besonderer Verletzlichkeit, wenn sie aufgrund besonderer Umstände oder aufgrund der Art und Weise, wie die Gesellschaft auf ihre Lebenssituation reagiert, einem höheren Risiko ausgesetzt sind, Gewalt zu erfahren. Dies kann der Fall sein für Menschen mit Behinderungen, pflegebedürftige Menschen, LGBTQI+ Menschen, Flüchtlinge, Migrant:innen, Menschen in schwierigen sozialen Verhältnissen oder in Armut, Menschen mit psychischen Problemen und viele andere.

I.5 Kommunikation über unser Schutzkonzept

Name der Organisation... informiert seine Angestellten, Freiwilligen, die Öffentlichkeit, seine Kund:innen, Spender:innen und alle Personen, die unsere Leistungen in Anspruch nehmen ...bitte anpassen... über unser Schutzkonzept, seine Kernaussagen und Inhalte.

Das Schutzkonzept/Eine Kurzversion des Schutzkonzepts / der Kernaussagen und Inhalte des Schutzkonzepts

- wird/werden auf unserer Webseite veröffentlicht
- wird/werden regelmäßig Angestellten und Ehrenamtlichen mitgeteilt in ... (hier die Art der Besprechungen etc. anführen, bei denen über die Umsetzung der Safeguarding Policy gesprochen wird)
- wird/werden regelmäßig Begünstigten und Personen, die unsere Leistungen in Anspruch nehmen, mitgeteilt in/durch ... (hier die Art der Veranstaltungen, Ereignisse etc. anführen,

bei denen über die Umsetzung der Safeguarding Policy gesprochen wird), ebenso Folder, Plakate etc.

TEIL II - PERSONEN :

Organisationsentwicklung und Maßnahmen für Mitarbeitende und andere beteiligte Personen

II.1 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist das Herzstück am Weg zur Safeguarding Policy.

Setzt euch zusammen und analysiert gemeinsam die Risiken auf Übergriffe und Gewalt, denen Kinder, Jugendliche, vulnerable Erwachsene und eure Freiwilligen im Zusammenhang mit Eurer Arbeit und den internationalen Einsätzen eurer Freiwilligen ausgesetzt sein könnten.

Überlegt, welche Maßnahmen – ergänzend zu den in dieser Model Policy angeführten – ihr setzen könnt, um die Risiken zu minimieren oder um gerüstet zu sein, damit ihr gut reagieren könnt, falls doch ein in der Risikoanalyse genannter Fall eintreten sollte.

Denkt in der Risikoanalyse erst einmal frei und in alle möglichen Richtungen. In einem zweiten Schritt könnt ihr überlegen, für welche Risiken ihr (a) sofort Maßnahmen erarbeiten wollt, (b) innerhalb eines Jahres Maßnahmen erarbeiten wollt und (c) welche Risiken ihr vorerst unbearbeitet stehen lasst und sie erst bei der nächsten Evaluierung des Schutzkonzepts wieder ansehen und analysieren wollt.

Ergänzt ein paar Worte zur Risikoanalyse hier im Text.

Als Teil der Vorbereitung zur Entwicklung dieser Policy wurde eine Risikoanalyse durch die Arbeitsgruppe Safeguarding von WeltWegWeiser durchgeführt.

Unter anderem wurden die folgenden Risiken ausgemacht:

- Demütigung von Kindern und andere Formen der psychischen Gewalt gegen sie
- körperliche Gewalt und andere Formen der Gewalt gegen Kinder, Jugendliche oder Erwachsene in Situationen besonderer Verletzlichkeit, die als Mittel der Erziehung oder Disziplinierung durch das pädagogische Personal oder andere Mitarbeitende angewendet werden
- Duldung von Gewalt gegen Kinder in den Gesellschaften, in denen die Freiwilligen ihren internationalen Einsatz leisten
- gewalttätiges Verhalten zwischen Kindern
- sexueller Missbrauch oder sexuelle Belästigung zwischen Heranwachsenden
- spiritueller Machtmissbrauch (z. B. "Wenn du das nicht tust, wird Gott dich bestrafen.")
- sexuelle Belästigung internationaler Freiwilliger durch Kolleg:innen oder Personen außerhalb ihrer Einsatzstelle, wobei weibliche Freiwillige aufgrund ihres Geschlechts besonders gefährdet sind
- internationale Freiwillige, die andere Freiwillige, Mitarbeitende oder Personen außerhalb ihrer Einsatzstelle belästigen
- internationale Freiwillige, die Zeugen von Gewalt gegen Kinder in der Nähe, aber außerhalb ihrer Einsatzstelle werden
- Druck auf internationale Freiwillige durch die Entsendeorganisation
- internationale Freiwillige, die einzelne Kinder gegenüber anderen bevorzugen

Ergänzend zur Risikoanalyse der Arbeitsgruppe hat ...Name der Organisation..... seine eigene Risikoanalyse durchgeführt.

Hier Ergebnisse nennen.

Die Verfahren in diesem Schutzkonzept wurden auf der Grundlage dieser Analysen ausgearbeitet.

Im Rahmen des Monitorings und der Weiterentwicklung dieses Schutzkonzepts werden neue Risikobewertungen durchgeführt werden.

II.2 Schulungen

Auch hier ist es notwendig, die Gruppen so genau wie möglich aufzuzählen.

Es soll aus dem Text klar hervorgehen, wer in welchem Zeitraum welche Art von Schulung besuchen muss oder besuchen kann.

Personen, die direkt mit Kindern, Jugendlichen oder vulnerablen Erwachsenen arbeiten, sollen jedenfalls geschult werden.

Ebenso sollen alle geschult werden, die zwar nicht direkt mit Kindern, Jugendlichen oder vulnerablen Erwachsenen arbeiten, aber trotzdem im Zuge ihrer Arbeit mit ihnen in Kontakt kommen könnten.

Am besten ist es natürlich, wenn alle Mitarbeitenden an einer Safeguarding-Schulung teilnehmen.

...Name der Organisation... verpflichtet sich dazu, dass die folgenden Gruppen innerhalb unseres Personals im ersten Jahr / in den ersten zwei Jahren nach Einführung dieses Schutzkonzepts zum Thema Gewaltschutz geschult werden.

- Mitarbeitende, die in direktem Kontakt mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen in Situationen besonderer Verletzlichkeit und/oder mit internationalen Freiwilligen arbeiten
- Mitarbeitende, die durch ihre Arbeit mit den oben genannten Gruppen in Kontakt kommen können, obwohl sie nicht direkt mit ihnen arbeiten.

II.3 Training und Vorbereitung der internationalen Freiwilligen

Die Qualitätsstandards von WeltWegWeiser sind Grundlage für den Umgang von ...Name der Organisation... mit internationalen Freiwilligen, für die Vorbereitung auf und Begleitung während ihrer internationalen Einsätze.

Ergänzend zu den Richtlinien, die in den Qualitätsstandards festgelegt werden, setzt ...Name der Organisation... die folgenden Bestimmungen um:

- Wir bieten unseren internationalen Freiwilligen Orientierung und Unterstützung in allen Fragen der Sicherheit und des Gewaltschutzes. So ist ein Gewaltschutztraining im Rahmen der Vorbereitung obligatorisch. Dieses sensibilisiert die Freiwilligen für den Schutz von vulnerablen Gruppen vor Gewalt. Dazu gehört auch die ausführliche Information über unseren Verhaltenskodex.
- Die internationalen Freiwilligen erhalten Handlungsanweisungen, wie sie sich im Falle von Verdachtsfällen oder Vorfällen von Gewalt verhalten sollen, wie diese zu melden sind, sowie die genauen Kontaktdaten der jeweiligen Ansprechpartner: innen.
- Alle internationalen Freiwilligen erhalten ein Exemplar dieses Schutzkonzepts und des Verhaltenskodexes. Mit der Unterzeichnung des Kodexes verpflichten sie sich, die Grundsätze dieser Verhaltensregeln zu befolgen und damit aktiv zu einem sicheren Umfeld

für Kinder, Jugendliche und Erwachsene in Situationen besonderer Verletzlichkeit beizutragen.

- Internationale Freiwillige müssen ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen, bevor sie für einen internationalen Einsatz zugelassen werden. Einzelheiten zum polizeilichen Führungszeugnis sind in Abschnitt III.1 *Bewerbungs- und Auswahlverfahren* aufgeführt.

II.4 Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden - Verhaltenskodex

Der Code of Conduct/Verhaltenskodex kann zu einem Teil des Arbeitsvertrags gemacht werden, so dass seine Umsetzung wirksamer eingefordert werden kann. Mit den Personen bzw. der Abteilung, die für das Personalmanagement zuständig sind, ist zu definieren, ob dies in neuen Verträgen so gestaltet werden soll und ob/wie man das in Zusammenhang mit bestehenden Verträgen umsetzen kann.

Sollte es zu grobem Fehlverhalten kommen – was wir uns alle nicht wünschen, aber genau für solche Fälle machen wir die Policy – gibt so eine Regelung in manchen Fällen die Möglichkeit, sich von Mitarbeitenden zu trennen, wenn dies arbeitsrechtlich sonst nicht möglich wäre.

Wichtig ist, in den Verträgen mit den Freiwilligen festzuhalten, dass die Entsendeorganisation das Recht hat, die Freiwilligen bei groben Verstößen gegen den CoC nach Österreich zurückzubeordern.

Alle beteiligten Mitarbeitenden (Mitarbeitende, die in direktem Kontakt mit Kindern, Jugendlichen, vulnerablen Erwachsenen und/oder internationalen Freiwilligen arbeiten, sowie Mitarbeitende, die an einem Ort tätig sind, an dem sie mit den oben genannten Gruppen in Kontakt kommen können) müssen unseren Verhaltenskodex (Anhang 1) unterzeichnen und verpflichten sich damit, dessen Grundsätze einzuhalten.

Um sie dabei zu unterstützen, dieses Schutzkonzept und den Verhaltenskodex zu verstehen und danach zu handeln, bieten wir ihnen...

- Schulungen zum Thema Gewaltprävention (siehe oben Abschnitt II.2 Schulungen und Abschnitt II.3 Schulung und Vorbereitung der internationalen Freiwilligen)
- Schulungen und die entsprechenden Ressourcen, um ihre Aufgaben auf hohem Qualitätsniveau wahrnehmen zu können
- Möglichkeiten zur Reflexion ihrer Arbeit (Supervision, Intervision, Fallbesprechungen)

II.5 Gewaltschutzbeauftragte:r

...Nennung des Gremiums (oder ev. der Funktion - wie bspw. Geschäftsführer), die die/den Schutzbeauftragte:n ernennen... ernennt ein:e Mitarbeiter:in als Gewaltschutzbeauftragte:n, sowie eine:n zweite:n als stellvertretende:n Gewaltschutzbeauftragte:n.

Die **Hauptaufgaben der: des Gewaltschutzbeauftragten** sind folgende:

- die Umsetzung dieses Schutzkonzepts voranzubringen und zu organisieren
- verantwortungsvoller Umgang mit Verdachtsfällen und Gewaltvorfällen (siehe unten III.3 Fallmanagement)
- Umgang mit leichten gewaltschutzrelevanten Meldungen
- Teil des Fallmanagement-Teams zu sein, wenn mittelschwere oder schwere Fälle von Gewalt gemeldet werden
- WeltWegWeiser über alle mittelschweren oder schweren Fälle zu informieren

- sicherzustellen, dass jeder Fall gut dokumentiert wird und die Dokumentation den Datenschutzbestimmungen entspricht
- das Bewusstsein für Gewaltschutz-Belange innerhalb der Organisation zu schärfen
- sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden und Freiwilligen der Organisation über ihre Meldepflicht für mittelschwere und schwere Gewaltvorfälle informiert sind
- Verantwortung für Monitoring und Dokumentation bei der Umsetzung des Schutzkonzepts
- Evaluierung und Aktualisierungen des Konzepts anzustoßen
- Das eigene Wissen über Gewaltschutz durch regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen und Schulungen zu erweitern

Die **Hauptaufgaben** der: des **stellvertretenden Gewaltschutzbeauftragten** sind:

- Vertretung der: des Gewaltschutzbeauftragten, wenn diese:r abwesend ist,
- Gemeinsam mit der: dem Gewaltschutzbeauftragten über die Schwere einer Meldung zu entscheiden: Handelt es sich um einen leichten, einen mittelschweren oder einen schweren Fall von Gewalt?

Die Aufgaben im Rahmen des Fallmanagements, sowie eine schematische Darstellung leichter, mittlerer und schwerer Schutzverletzungen sind in Anhang 3 "Fallmanagement" ausführlich beschrieben.

Ein Anforderungsprofil für die: den Gewaltschutzbeauftragte:n ist in Anhang 5 aufgeführt. (SPÄTER HIER ECHTEN QUERVERWEIS EINFÜGEN)

II.6 Unsere Organisationskultur

Eine **offene Kultur**, in der alle (Verdachts-) Fälle von Gewalt besprochen bzw. gemeldet werden können und werden, ist ein wesentlicher Faktor für die Schaffung eines sicheren Umfelds. Dies ist jedoch ein Thema, bei dem schriftliche Erklärungen und die tägliche Praxis weit auseinanderklaffen können. Nichtsdestotrotz unternehmen wir viele Schritte, um eine solche offene Kultur zu fördern: durch verschiedene Arten von Schulungen (sei es zu Fachthemen oder zur Sensibilisierung für Fragen zum Gewaltschutz), durch einen respektvollen Umgang mit Mitarbeiter:innen, durch das Bemühen um gute Arbeitsbedingungen, durch das Akzeptieren von Fehlern als Chance zum Lernen und zur Weiterentwicklung, durch achtsame Kritik und durch die offene Annahme von Kritik. Außerdem betrachten wir unser Schutzkonzept als einen Prozess, der ständig angepasst, verbessert und aktualisiert wird.

PART III - VERFAHREN UND SICHERSTELLEN DER UMSETZUNG

III.1 Bewerbungs- und Auswahlverfahren

Unsere Auswahlverfahren für Mitarbeitende, sowie Ehrenamtliche und Freiwillige umfassen...

- die Überprüfung von Referenzen für internationale Freiwillige
- besonderes Augenmerk auf nicht erklärte Lücken in Lebensläufen
- Bestimmungen im Arbeitsvertrag, die die Entlassung, Suspendierung oder Versetzung eines Mitarbeitenden ermöglichen, die: der gegen dieses Schutzkonzept verstößt (oder die Anwendung anderer rechtlicher Konsequenzen)
- Bestimmungen im Vertrag/Vereinbarung für internationale Freiwillige, die die Entlassung oder Suspendierung von Freiwilligen ermöglichen, wenn diese gegen dieses Schutzkonzept

verstoßen, und die unserer Organisation das Recht geben, ihre Rückkehr nach Österreich anzuordnen.

- Überprüfung des Strafregisters:
 - Folgende Gruppen müssen eine **allgemeine Strafregisterbescheinigung** vorlegen:
 - alle Mitarbeitenden, die in direktem Kontakt mit Kindern, Jugendlichen, vulnerablen Erwachsenen und/oder internationalen Freiwilligen arbeiten,
 - alle Mitarbeitenden, die an einem Ort arbeiten, an dem sie mit den oben genannten Gruppen in Kontakt kommen können
 - Mitarbeitende, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, müssen zusätzlich die **Strafregisterbescheinigung "Kinder- und Jugendfürsorge"** vorlegen
 - Mitarbeitende, die im medizinischen Bereich oder mit betreuungs- oder pflegebedürftigen Erwachsenen arbeiten, müssen die **Strafregisterbescheinigung "Betreuung und Pflege"** vorlegen

- Vorgehen bei Einträgen im Strafregister:
 - Die Entscheidung über eine mögliche internationale Entsendung einer: eines Freiwilligen, dessen **allgemeine Strafregisterbescheinigung** Einträge über frühere strafrechtliche Verurteilungen enthält, muss von mindestens drei Personen getroffen werden.
 - Dabei sind folgende Punkte zu berücksichtigen: Art und Umstände der Straftat, Einzelheiten der strafrechtlichen Verurteilung, Art und Umstände des geplanten Einsatzes.
 - Folgende Punkte müssen dokumentiert werden: Entscheidung, Gründe für die Entscheidung, ggf. Auflagen für den Einsatz
 - Der Entscheidungsfindungsprozess und die Dokumentation müssen den Datenschutzbestimmungen entsprechen.

III.2 Meldeverfahren

Auch hier muss gut an die eigene Organisation angepasst werden. Wichtig ist, dass mehrere Meldewege zur Verfügung stehen. Wenn es mehr als die hier beschriebenen sind, dann ist das umso besser.

Alle angestellten, freien oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden, nationalen sowie internationalen Freiwilligen sind verpflichtet, etwaige Verdachts- oder Gewaltvorfälle zu melden.

Internationale Freiwillige:

Internationale Freiwillige können (Verdachts-) Fälle an eine oder mehrere der folgenden Personen melden:

- an ihre persönliche Kontaktperson oder andere Mitarbeitende unserer Organisation (diese Personen müssen die Meldung an die: den Schutzbeauftragte:n weiterleiten)
- an ihre Kontaktperson in der Aufnahmeorganisation
- falls der Fall mit unserer Organisation zu tun hat oder falls die: der internationale Freiwillige unsere Reaktion für unzureichend hält, kann sie: er sich an das Team oder die: den Gewaltschutzbeauftragte:n von WeltWegWeiser wenden.

Bitte anpassen, falls es nur die Reporting-Linie zum Focal Point geben soll.

Darüber hinaus sind internationale Freiwillige verpflichtet, Verdacht oder Vorfälle ihrer Kontaktperson vor Ort oder der: dem Gewaltschutzbeauftragten vor Ort zu melden.

Falls sie zögern, eine Meldung an ihre Aufnahmeorganisation zu machen, können sie ihre Bedenken mit ihrer individuellen Kontaktperson bei ...Name der Organisation... besprechen. In einem solchen

Fall muss die Kontaktperson die: den Schutzbeauftragten von ...Name der Organisation... einbeziehen, und es kann eine gemeinsame Entscheidung darüber getroffen werden, wie vorzugehen ist, um Sicherheit für das von Gewalt betroffene Kind oder den Erwachsenen herzustellen und die Bedenken des Freiwilligen zu berücksichtigen.

Alle anderen angestellten, ehrenamtlichen oder freien Mitarbeitenden und Freiwilligen können ihre Meldungen direkt an unsere:n Gewaltschutzbeauftragte:n richten oder ihren jeweiligen Vorgesetzten Verdachts- oder Vorfälle von Gewalt melden. Im letzteren Fall muss die: der Vorgesetzte die Meldung an die: den Schutzbeauftragte:n weiterleiten.

Mitarbeitende der Aufnahmeorganisation:

In den Kooperationsvereinbarungen ist ein Meldemechanismus für Verdachtsfälle, Gewaltanwendung oder Fehlverhalten der internationalen Freiwilligen vorgesehen.

Die: der Gewaltschutzbeauftragte bzw. andere Personen, die eine solche Meldung erhalten, müssen schnell handeln, um die notwendigen ersten Schritte einzuleiten und das Fallmanagement wie unten beschrieben zu beginnen.

III.3 Kooperation mit den Aufnahmeorganisationen

Bitte stellt in diesem Abschnitt genauer dar, wie ihr die Kooperation mit den Aufnahmeorganisationen gestaltet. Dies kann je nach Entsendeorganisation unterschiedlich organisiert sein.

Passt, wenn notwendig, auch den Anhang 2 an. (Contractual Clause on safeguarding in Cooperation Agreements between sending organisation and hosting organisation)

Stellt auch dar, wie ihr die Informationen über die Safeguarding Policies und die Fallmanagement-Regelungen der Partnerorganisationen tatsächlich einholt und aufbereitet, damit ihr im Krisenfall schnell handlungsfähig seid und die notwendigen Informationen an der Hand habt.

...Name oder Organisation... erstellt einen Überblick über das Schutzkonzept/die Gewaltschutzmaßnahmen der Aufnahmeorganisationen, mit denen wir zusammenarbeiten.

Insbesondere stellen wir Informationen zusammen

- über die bestehenden Melde- und Fallmanagementsysteme,
- über Meldeverfahren für Anschuldigungen gegen leitende Mitarbeitende,
- über Kontaktpersonen innerhalb der Aufnahmeorganisation, an die man sich bei (Verdachts-) Fällen wenden kann.

Die: der Gewaltschutzbeauftragte von ...Name oder Organisation... hält die zusammengestellten Informationen auf dem neuesten Stand und hat sie zur Hand, falls sie für das Fallmanagement benötigt werden.

In die Kooperationsvereinbarungen mit den Aufnahmeorganisationen unserer internationalen Freiwilligen haben wir eine Vertragsklausel zum Thema Gewaltschutz aufgenommen (siehe Anhang 2).

III.4 Fallmanagement

Die: der Gewaltschutzbeauftragte nimmt die Meldung auf und startet je nach Schwere des Vorfalls das entsprechende interne Fallmanagement-Verfahren (Einberufung des Fallmanagement Teams, Untersuchung des Falls, Meldung an die Behörden, Meldung an den Vorstand/die Leitung der Aufnahmeorganisation usw.).

Zunächst prüft die: der Gewaltschutzbeauftragte, ob es notwendig ist, sofort Maßnahmen zu ergreifen, um das betroffene Kind oder den Erwachsenen vor weiterer Gewalt zu schützen.

Im weiteren Verlauf wird das Fallmanagement gemäß den in Anhang 3 (**HIER SPÄTER QUERVERWEIS EINFÜGEN**) dargelegten Verfahren durchgeführt.

Für das Fallmanagement gelten die folgenden Grundprinzipien:

- Unterstützung für das betroffene Kind oder den Erwachsenen wird organisiert (z. B. durch psychologische oder soziale Unterstützung).
- Die zuständige Person oder das Team setzt Konsequenzen aus dem Vorfall um (Disziplinarmaßnahmen, Suspendierung des: der verdächtigten Mitarbeitenden, Kündigung/Entlassung oder ähnliches);
- Falls die Anschuldigungen falsch oder ungerechtfertigt waren, werden die notwendigen Schritte unternommen, um die Person, die zuvor des Fehlverhaltens beschuldigt wurde, zu rehabilitieren.
- Die Person, die den Fall gemeldet hat, wird über den aktuellen Stand und die eingeleiteten Schritte informiert.
- Die Partnerorganisation wird über die eingeleiteten Schritte informiert.
- Falls erforderlich, wird die Öffentlichkeit über den Fall informiert.

Für ein erfolgreiches Fallmanagement ist es wichtig, dass die: der Gewaltschutzbeauftragte kompetent und geschult ist und unabhängig und ohne Druck des Vorstands/ der Leitung handeln kann. Anhang 5 enthält daher ein Anforderungsprofil für die: den Gewaltschutzbeauftragte:n.

III.5 Verfahren zum Schutz von internationalen Freiwilligen im Ausland

In der Vorbereitung werden die internationalen Freiwilligen ausführlich über Sicherheitsfragen und Gewaltschutz informiert. Sie werden mit den Krisen- und Notfallplänen vertraut gemacht und verfügen über alle Kontaktdaten ihrer Ansprechpartner:innen in der Entsende- und der Aufnahmeorganisation.

Darüber hinaus werden die internationalen Freiwilligen mit den Krisenplänen der Aufnahmeorganisationen vertraut gemacht und müssen sich im Falle eines Notfalls an diese Pläne halten.

III.6 Regelmäßiges Monitoring, Überprüfung und Aktualisierung des Schutzkonzepts

Wir verfügen über Verfahren zur regelmäßigen Überwachung („Monitoring“) der wirksamen Umsetzung des Schutzkonzepts.

Bitte legt eine Liste oder Formulare an, die die Maßnahmen der Safeguarding Policy enthalten und in der die Umsetzung dieser Maßnahmen sowie die gemeldeten Fälle und das zugehörige Case Management dokumentiert werden!

Darüber hinaus haben wir ein Dokumentationssystem für Berichte über Verdachtsfälle oder Gewaltvorfälle eingerichtet. Dies umfasst alle Informationen ab der ersten Meldung, und die im Rahmen des Fallmanagements unternommenen Schritte mit Erläuterungen, sowie die daraufhin getroffenen und umgesetzten Entscheidungen.

Auf der Grundlage dieser Dokumentation wird ein jährlicher Bericht an den Vorstand/die Geschäftsleitung erstellt und dort besprochen.

Die Dokumentation, das Monitoring und der Jahresbericht sollen einen Lernprozess innerhalb der Organisation und die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes ermöglichen.

Unser Schutzkonzept ist als "lebendes Dokument" gedacht, das bei Bedarf angepasst werden kann.

Darüber hinaus werden wir das Schutzkonzept regelmäßig evaluieren und anpassen, und zwar ein Jahr nach seinem Inkrafttreten und danach alle drei Jahre.

III.7 Bekanntmachung des Schutzkonzepts

...Name der Organisation ... Mitarbeitende und internationale Freiwillige werden über dieses Schutzkonzept informiert, wie oben in Teil II beschrieben.

Darüber hinaus stellen wir sicher, dass dieses Schutzkonzept regelmäßig an unsere Partnerorganisationen weitergegeben wird.

Wir informieren die Öffentlichkeit über das Schutzkonzept, indem wir sie bzw. eine Zusammenfassung der wichtigsten Inhalte auf unserer Website veröffentlichen.

Bitte erstellt einen konkreten Plan, welche Informationsmaßnahmen für welche Zielgruppe durchgeführt werden sollen und beschreibt das hier auch konkret.

Dieser Punkt ist überaus wichtig für die langfristige wirksame Umsetzung der Safeguarding Policy und verdient viel Aufmerksamkeit!

ANHANG:

- Anhang 1: Verhaltenskodex
- Anhang 2: Tool zur Risikoanalyse
- Anhang 3: Fallmanagement
- Anhang 4: Meldeformular
- Anhang 5: Gewaltschutzbeauftragte – Aufgaben und Anforderungen
- Anhang 6: Vertragsklausel für die Kooperationsvereinbarung
- Anhang 7: Einwilligungsfomular für Foto-/Film-/Audio-Aufnahmen

QUELLEN:

Qualitätsstandards für internationale Freiwilligeneinsätze. WeltWegWeiser Servicestelle für internationale Freiwilligeneinsätze, 2017

Kinderschutzrichtlinie von Jugend Eine Welt

Kinderschutzrichtlinie der Katholischen Jungschar Österreichs

<https://www.jungschar.at/kinderschutz#c4959>

COMPENDIUM ON CHILD SAFEGUARDING POLICY DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION, Dr Szilvi Gyurkó, ECPAT Austria, 2021

Rahmenrichtlinie gegen Gewalt der Evangelischen Kirchen A.B. und H.B. Österreichs

Diese Schutzkonzept-Vorlage wurde von ECPAT Österreich in Zusammenarbeit mit einer Arbeitsgruppe von WeltWegWeiser entwickelt.

Autorin: Waltraud Gugerbauer (ECPAT Österreich)

Beitrag von Expertinnen: Clara Gugereil (VOLONTARIAT bewegt), Sophia Stanger (WeltWegWeiser)

Die Entwicklung dieser Schutzkonzept-Vorlage wurde durch die Österreichische Entwicklungszusammenarbeit gefördert.

- Wir setzen die Konsequenzen der Gewalttat um (Disziplinarmaßnahmen, Suspendierung des beschuldigten Mitarbeitenden, Kündigung/Entlassung oder ähnliches)
- Wir erfassen alle Berichte über (Verdachts-)Fälle und bearbeiten sie
- Wir führen das Fallmanagement mit einem **Höchstmaß an Vertraulichkeit** durch. Informationen (insbesondere über die von Gewalt betroffenen Personen und die beschuldigten Personen) werden innerhalb des Fallmanagement-Teams weitergegeben. Darüber hinaus werden sie nur an Personen weitergegeben, die im Rahmen des Fallmanagements davon **wissen müssen**. Wir halten den Datenschutz nach der EU-Datenschutzgrundverordnung jederzeit ein.
- Wir halten die Person, die den Fall gemeldet hat, über die Situation und die eingeleiteten Schritte auf dem Laufenden, soweit dies im Interesse des betroffenen Kindes/Jugendlichen/Erwachsenen liegt und dem Schutz seiner: ihrer Privatsphäre dient.

B.2 Ziel

Unser Schutzkonzept konzentriert sich auf den Schutz von Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Erwachsenen vor Gewalt, wohingegen die Vorschriften für das Fallmanagement für alle Meldungen von (Verdachts-) Fällen von Gewalt gelten, unabhängig davon, ob eine betroffene erwachsene Person als vulnerabel angesehen wird oder nicht.

Die Bestimmungen für das Fallmanagement gelten für (Verdachts-) Fälle in Bezug auf alle Formen von Gewalt, Belästigung und Ausbeutung, wie in unserer Schutzpolitik festgelegt. Um diesen Text besser lesbar zu machen, umfasst hier der Begriff "Gewalt" alle diese Formen.

B.3 Gewaltschutzbeauftragte:r und Fallmanagement-Team

Die folgenden Zeilen bis zur Aufzählung der drei Aufgabengebiete des Safeguarding Focal Point sind wortgleich mit der Model Safeguarding Policy. Anpassungen oder Änderungen sollen in beiden Dokumenten gleichlautend erfolgen.

Gewaltschutzbeauftragte:r

...Nennung des Gremiums (oder ev. der Funktion - wie bspw. Geschäftsführer), die die/den Schutzbeauftragte:n ernennen... ernennt ein:e Mitarbeiter:in als Gewaltschutzbeauftragte:n, sowie eine:n zweite:n als stellvertretende:n Gewaltschutzbeauftragte.

Die: Der Gewaltschutzbeauftragte hat eine wichtige Rolle bei der Umsetzung des Schutzkonzepts.

Die: Der stellvertretende Gewaltschutzbeauftragte übernimmt die Aufgaben der: des Gewaltschutzbeauftragten, wenn diese:r abwesend ist, und hat eine wichtige Rolle beim Fallmanagement.

Eine detaillierte schematische Darstellung und Kategorisierung leichter, mittlerer und schwerer Gewaltvorfälle sind weiter unten (Abschnitt E) beschrieben.

Die **Hauptaufgaben der: des Gewaltschutzbeauftragten** sind folgende:

- die Umsetzung dieses Schutzkonzepts voranzubringen und zu organisieren
- verantwortungsvoller Umgang mit Verdachtsfällen und Gewaltvorfällen (siehe unten III.3 Fallmanagement)
- Umgang mit leichten gewaltschutzrelevanten Meldungen
- Teil des Fallmanagement-Teams zu sein, wenn mittelschwere oder schwere Fälle von Gewalt gemeldet werden
- WeltWegWeiser über alle mittelschweren oder schweren Fälle zu informieren

- sicherzustellen, dass jeder Fall gut dokumentiert wird und die Dokumentation den Datenschutzbestimmungen entspricht
- das Bewusstsein für Gewaltschutz und „Safeguarding“-Belange innerhalb der Organisation zu schärfen
- sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden und Freiwilligen der Organisation über ihre Meldepflicht für mittelschwere und schwere Gewaltvorfälle informiert sind
- Verantwortung für Monitoring und Dokumentation bei der Umsetzung des Schutzkonzepts
- Evaluierung und Aktualisierungen des Konzepts anzustoßen
- Das eigene Wissen über Gewaltschutz und „Safeguarding“ durch regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen und Schulungen zu erweitern

Die **Hauptaufgaben** der: des **stellvertretenden Gewaltschutzbeauftragten** sind:

- Vertretung der: des Gewaltschutzbeauftragten, wenn diese:r abwesend ist,
- Gemeinsam mit der: dem Gewaltschutzbeauftragten über die Schwere einer Meldung zu entscheiden: Handelt es sich um einen leichten, einen mittelschweren oder einen schweren Fall von Gewalt?

Fallmanagement-Team

Für die Untersuchung von Meldungen über mittlere oder schwere (Verdachts-) Fälle wird ein Fallmanagement-Team einberufen. Folgende Personen gehören dem Fallmanagement-Team an:

- die/der Gewaltschutzbeauftragte
- die/der Geschäftsführer:in/Direktor:in/Vorsitzende,...
- ...

Hier muss gut überlegt werden, wen man in das Safeguarding-Team beruft. Dies kann je nach Größe der Organisation und nach den sonstigen Gegebenheiten sehr unterschiedlich sein.

In Frage kommen Personen mit psychosozialer Kompetenz, Personen aus dem Personalbereich, Personen mit juristischer Kompetenz. Bei kleineren Organisationen können auch Personen aus einem erweiterten Unterstützer*innenkreis in Frage kommen. Ebenso ist zu überlegen, welche Personen aus der Leitungsebene einbezogen werden. Bei Organisationen kleiner oder mittlerer Größe wird es gut sein, die Geschäftsführung direkt im Fallmanagement-Team zu haben. Bei sehr großen Organisationen kann es besser sein, wenn das Fallmanagement-Team Entscheidungen vorbereitet, und die Geschäftsführung dann die Entscheidungen trifft.

Personen aus dem Betriebsrat oder von der Gewerkschaft haben in Fällen, wo Mitarbeitende beschuldigt sind, eine wichtige Funktion an der Seite und zur Unterstützung der beschuldigten Personen. Deshalb kommen sie meist nicht für die Mitwirkung im Case Management Team in Frage.

Ziel ist nicht eine gewisse Größe des Teams, sondern Ziel ist, ein Team zu haben, bei dem notwendige Kompetenzen vorhanden sind und eine gemeinsame Auseinandersetzung möglich ist.

Die Hauptaufgaben des Fallmanagement-Teams sind:

- erste Einschätzung des Falles
- Besprechung der nächsten Schritte

- Aufteilung der Aufgaben: Kontakt mit dem betroffenen Kind/Erwachsenen; Kontakt mit der beschuldigten Person; Kontakt mit Behörden/Medien
- ggf. WeltWegWeiser um Unterstützung im Fallmanagement bitten
- weitere interne Ermittlungen
- Kontaktaufnahme mit Behörden (Kinder- und Jugendhilfe; bei einigen Gruppen vulnerabler Erwachsener Sozialeinrichtungen, Polizei)
- ggf. Kontaktaufnahme mit relevanten Medien, ggf. in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten für Öffentlichkeitsarbeit
- Vorbereitung der zu treffenden Entscheidungen in Bezug auf
 - o die beschuldigte Person
 - o den Bereich/die Einrichtung/Organisation, in dem/der sich der Fall ereignet haben soll,
 - o die Anzeige bei Polizei oder Gericht
 - o die Meldung an das Jugendamt oder die Sozialbehörde
 - o organisatorische Anpassungen, um ähnliche Fälle in Zukunft zu verhindern
- die Person, die den Fall gemeldet hat, regelmäßig auf dem Laufenden zu halten
- ein abschließendes Gespräch mit der Person führen, die den Fall gemeldet hat
- bei (Verdachts-) Fällen innerhalb der eigenen Organisation:
 - o regelmäßige Information der an dem Vorfall beteiligten Mitarbeitenden
 - o ein abschließendes Gespräch mit den an dem Vorfall beteiligten Mitarbeitenden und Team führen
- bei (Verdachts-) Fällen in der Aufnahmeeinrichtung:
 - o Kommunikation mit der Aufnahmeorganisation, in der sich der Vorfall ereignet haben soll und Meldung an die dort verantwortliche Person
 - o die von der Aufnahmeeinrichtung getroffenen Maßnahmen zu überprüfen und mitzuteilen, wenn sie nicht angemessen sind
 - o Unterstützung zu organisieren, falls sie angefordert und benötigt wird
 - o die wichtigsten Ergebnisse des Fallmanagements der Aufnahmeorganisation zu dokumentieren
 - o Entscheidungen über mögliche Konsequenzen für die weitere Zusammenarbeit vorbereiten

Geschäftsführer:in (oder andere Leitungsperson/anderes Leitungsgremium)

Hier ist die Person zu nennen, die die Verantwortung für Entscheidungen trägt. Dies ist meist die Geschäftsführung, manchmal gibt es andere Bezeichnungen für die Leitungsperson oder das Leitungsgremium.

Bei großen Organisationen kann möglicherweise eine Bereichsleitung die Verantwortung tragen oder beide Ebenen (Bereichsleitung und Geschäftsführung) sind für verschiedene Entscheidungen verantwortlich. Ebenso kann es sein, dass ein extra Gremium definiert wird, das diese Entscheidungen trifft. Die genannten verantwortlichen Personen sind jedenfalls Teil dieses Gremiums.

Die: Der **Geschäftsführer:in** trifft Entscheidungen bezüglich

- o der beschuldigten Person,
- o den zu ergreifenden Maßnahmen innerhalb des Bereichs/der Einrichtung/der Organisation, in der/dem der Fall sich ereignet haben soll

- der Frage, wer zu informieren ist (Behörden, Kollegen, Medien usw.)
- möglicher Konsequenzen für die weitere Zusammenarbeit mit der Aufnahmeorganisation im Falle eines unzureichenden Fallmanagements

B.4 Leitlinien für Gespräche mit betroffenen Kindern/Jugendlichen/Erwachsenen

- Bleiben Sie ruhig!
- Lassen Sie sie ihre Geschichte erzählen.
- Stellen Sie KEINERLEI Suggestivfragen!
- Stellen Sie nicht zu viele Fragen.

Denken Sie daran: Je weniger Gespräche betroffene Kinder/Jugendliche über das, was sie erlebt haben, geführt haben, bevor sie von einem geschulten und anerkannten Beauftragten/Psychologen befragt werden, desto glaubwürdiger wird ihre Aussage im Gerichtsverfahren sein.

- Sagen Sie ihnen, dass es sehr mutig ist, ihre Geschichte zu erzählen.
- Sagen Sie ihnen, dass kein Erwachsener/keine Person einem Kind/jemandem das antun darf, was ihnen angetan wurde.
- Sagen Sie ihnen, dass es nicht ihre Schuld ist.
- Sagen Sie ihnen, dass Sie dieses Gespräch nicht geheim halten können, weil es etwas Ernstes ist und dass Sie mit jemandem besprechen müssen, wie Sie sie am besten unterstützen können.
- Dokumentieren Sie Ihr Gespräch mit Hilfe des Dokumentationsbogens (Anhang 4) so detailliert wie möglich.

B.5 Leitlinien für Gespräche mit Personen, die einen (Verdachts-) Fall melden

Achten Sie bei vertraulichen Gesprächen darauf, dass Sie Ihre:n Gesprächspartner:in über die Grenzen der Vertraulichkeit informieren!

Wenn Gespräche zwischen Freiwilligen und ihren Kontaktpersonen bei der Entsendeorganisation grundsätzlich als vertraulich definiert sind, ist es gut, von Anfang an festzuhalten, dass die Vertraulichkeit Grenzen hat, wenn es um die Information über Fälle von Gewalt oder Grenzverletzungen geht.

- Bleiben Sie ruhig!
- Lassen Sie sie ihre Geschichte erzählen.
- Stellen Sie KEINERLEI Suggestivfragen!
- Versuchen Sie, die notwendigen Informationen herauszufinden, um festzustellen, wo der Vorfall passiert ist, welche Abteilung oder welches Team involviert ist usw.
- Sagen Sie der meldenden Person, dass Sie dieses Gespräch nicht geheim halten können, und teilen Sie ihr mit, mit wem Sie die Informationen teilen werden.
- Erklären Sie die nächsten Schritte, die Sie unternehmen werden.
- Versuchen Sie, die Person, mit der Sie sprechen, bei dem zu unterstützen, was sie im Moment braucht.
- Dokumentieren Sie Ihr Gespräch mit Hilfe des Dokumentationsformulars (Anhang 4) so detailliert wie möglich.

C. Erste Schritte

C.1 Meldepflicht

Alle Mitarbeiter:innen von ...Name der Organisation... müssen jegliche (Verdachts-)Fälle von Grenzverletzungen und Gewalt der/dem Gewaltschutzbeauftragten melden. Alle Freiwilligen von ...Name der Organisation... müssen (Verdachts-) Fälle an ... Name der Organisation... melden. Die Kontaktperson, der sie den Fall gemeldet haben, muss die Meldung an die: den Gewaltschutzbeauftragte:n weiterleiten.

Die: der Gewaltschutzbeauftragte informiert ihre: seinen Stellvertreter:in/die Geschäftsführung/N.N. über den gemeldeten (Verdachts-) Fall.

Es ist wichtig, dass eine zweite Person benannt ist, die jedenfalls zu informieren ist. Dies kann eine Stellvertreterin*ein Stellvertreter der*der Gewaltschutzbeauftragten (Safeguarding Focal Point) sein. Falls keine solche Person vorhanden ist, soll eine andere Person genannt werden, die geeignet ist, die Entscheidung über das weitere Vorgehen (siehe unten C.3) gemeinsam mit der*dem Gewaltschutzbeauftragten zu treffen.

C.2 Schutz von Kindern/Erwachsenen, die von Gewalt betroffen sind

Bei anhaltender Gewalt ergreift die/der Gewaltschutzbeauftragte Maßnahmen zum sofortigen Schutz des betroffenen Kindes/Erwachsenen. Zu diesem Zweck bezieht sie die Personen oder Ebenen der Organisation mit ein, die für die umgehende Umsetzung dieser Maßnahmen nötig sind.

C.3 Entscheidung über den Schweregrad der Meldung

Die: der Gewaltschutzbeauftragte und ihre: sein Stellvertreter:in entscheiden gemeinsam, ob es sich um einen **leichten, mittelschweren** oder **schweren Fall von Gewalt** handelt.

Mittelschwerer oder schwerer Fall:

Bei einem mittelschweren oder schweren (Verdachts-) Fall muss das Fallmanagement-Verfahren eingeleitet werden.

Leichter Fall:

Bei leichten Fällen von Grenzverletzungen kümmert sich die: der Gewaltschutzbeauftragte in direktem Kontakt mit den Beteiligten selbst um die Angelegenheit.

Die: der Gewaltschutzbeauftragte führt Gespräche mit den Beteiligten, einschließlich der: des Vorgesetzten der beschuldigten Person. Sie vereinbaren Maßnahmen, die ergriffen werden sollen, damit in Zukunft kein ähnlicher Fall mehr auftritt. Falls erforderlich, empfiehlt die: der Gewaltschutzbeauftragte und die: der Vorgesetzte erteilt die Anweisung, dass die beschuldigte Person oder das beteiligte Team an einer Schulung oder Supervision teilnimmt.

Wenn alle Maßnahmen ergriffen wurden, füllt die: der Gewaltschutzbeauftragte das Formular für den Abschlussbericht aus.

D. Fallmanagement-Verfahren

In diesem Kapitel werden Verfahren beschrieben, die in bestimmten Fällen zusätzlich zu den in Kapitel A beschriebenen Aufgaben der beteiligten Personen ergriffen werden müssen.

Die entsendende Organisation informiert WeltWegWeiser in den folgenden Situationen:

- Bei (Verdachts-) Fällen schwerer Gewalt, die Auswirkungen auf das WeltWegWeiser-Netzwerk haben könnten, z. B. durch Medienberichterstattung oder wenn der Vorfall schwerwiegende Auswirkungen auf die betroffenen Personen hat.
Wenn die Vorfälle bedeutende Rückwirkungen auf WeltWegWeiser haben, ist

WeltWegWeiser verpflichtet, seinen Geldgeber, die Austrian Development Agency (ADA), zu informieren. WeltWegWeiser wird die Entsendeorganisation über eine solche Meldung an die ADA im Vorfeld informieren.

- Darüber hinaus kann sich die Entsendeorganisation bei Fragen, Anregungen oder zur Rücksprache jederzeit an WeltWegWeiser wenden. WeltWegWeiser wird diese Anliegen vertraulich behandeln.

D.1 Mitarbeiter:in von (Name der Organisation)/Angestellte:r oder Freiwillige:r in Österreich wird beschuldigt

Wenn ein:e Mitarbeiter:in von ...Name der Organisation... der Gewalt beschuldigt wird, sind folgende Fragen zu klären:

- Ist es notwendig, die Person vorläufig von der Arbeit zu suspendieren?
- Ist es notwendig, die Person zu verwarnen?
- Ist eine kurzfristige Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich?
- Ist es notwendig, die Person bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft anzuzeigen?
- Wenn ein Kind betroffen ist, kontaktieren Sie die Eltern oder Obsorgeberechtigte*n
- Wenn ein Erwachsener betroffen ist: Ist es angemessen und legal, die Familie oder andere Unterstützungseinrichtungen zu kontaktieren? (z. B. könnte es bei Personen mit Lernschwierigkeiten oder bei Personen, die in Pflege sind, unter bestimmten Umständen hilfreich sein, ihre Familie zu informieren).
- Organisieren Sie Unterstützung für das betroffene Kind/den betroffenen Erwachsenen (Maßnahmen innerhalb von ...Name der Organisation..., damit sich das Kind/der Erwachsene sicher fühlt, medizinische Hilfe, psychologische oder therapeutische Beratung usw.)
- Organisieren Sie Unterstützung für die involvierten Mitarbeiter:innen/Kolleg:innen
- Ist es notwendig, die Öffentlichkeit über den Fall zu informieren?
- Bei Ehrenamtlichen, wird die/der Ehrenamtliche in Zukunft für ...Name der Organisation... arbeiten?
- Wird eine zusätzliche Schulungsmaßnahme für die beschuldigte Person oder das Team angeordnet oder angeboten?
- Wird eine Supervision für die beschuldigte Person oder das Team angeordnet oder angeboten?
- Ist es notwendig, zusätzliche Regelungen für die Arbeit der Person zu vereinbaren?
- Welche Maßnahmen sind notwendig, um die betreuten Personen dort, wo sich der Fall ereignet hat, zu unterstützen?
- Sind organisatorische Anpassungen erforderlich, um ähnliche Fälle in Zukunft zu verhindern?

Falls die beschuldigte Person entweder Mitglied des Fallmanagement-Teams oder Mitglied der Geschäftsleitung oder des Vorstands ist, muss das Fallmanagement an ... den Vorstand/...? übergeben werden.

Bitte hier den Wortlaut anpassen: Wenn es die genannten Personen nicht in Eurer Organisation gibt, dann sollen sie auch nicht im Text erwähnt werden. Wenn es bspw. nur eine Leitungsperson gibt, dann ist „Geschäftsleitung“ kein passender Wortlaut.

Es muss jedenfalls für den Fall, dass die Leitung oder eine Person aus dem Fallmanagement-Team beschuldigt wird, ein Bearbeitungsweg definiert werden, der an einem anderen Ort angesiedelt ist.

D.2 Ein:e internationale:r Freiwillige:r wird an der Einsatzstelle oder außerhalb der Gewalt beschuldigt

Wenn einem internationalen Freiwilligen Gewalt vorgeworfen wird, setzt sich das Fallmanagement-Team mit der Aufnahmeorganisation in Verbindung und arbeitet im Rahmen des Fallmanagements eng mit ihr zusammen.

Außerdem muss der Fall an WeltWegWeiser gemeldet werden. Gegebenenfalls wird WeltWegWeiser das Fallmanagement-Team von ...Name der Organisation... unterstützen.

Dabei sind folgende Fragen zu klären:

- Ist es notwendig, die: den Freiwillige:n vorläufig zu suspendieren?
- Ist es notwendig, die: den Freiwillige:n nach Österreich zurückzuholen?
- Ist es notwendig, die: den Freiwillige:n bei der Polizei im Einsatzland oder in Österreich anzuzeigen?
- Wird eine zusätzliche Schulung für die beschuldigte Person oder das Team angeordnet oder angeboten?
- Wird eine Supervision für die beschuldigte Person oder das Team angeordnet oder angeboten?
- Ist es notwendig, zusätzliche Regelungen für die Arbeit des: der Freiwilligen zu vereinbaren?
- Welche Maßnahmen sind notwendig, um die Personen in der betroffenen Einrichtung vor Ort zu unterstützen?
- Sind organisatorische Anpassungen erforderlich, um ähnliche Fälle in Zukunft zu verhindern?

D.3 Internationale Freiwillige melden...

- a. einen (Verdachts-) Fall in der Aufnahmeorganisation
- b. einen (Verdachts-) Fall, in den die Leitung der Aufnahmeorganisation als Beschuldigte:r verwickelt ist
- c. einen (Verdachts-) Fall von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche oder vulnerable Erwachsene außerhalb der Einsatzstelle
- d. selber von Gewalt, sexuellem Missbrauch oder Belästigung in der Einsatzstelle, der Unterkunft oder anderswo betroffen (gewesen) zu sein

D.3.a Ein:e internationale:r Freiwillige:r meldet einen (Verdachts-) Fall in der Aufnahmeorganisation

Wenn ein:e internationale:r Freiwillige:r einen (Verdachts-) Fall von Gewalt in der Aufnahmeorganisation meldet, sind die folgenden Fragen zu klären bzw. die folgenden Schritte einzuleiten:

- Wurde die Aufnahmeorganisation über den Fall informiert?
- Welche Schritte hat die Aufnahmeorganisation unternommen?
- War die Reaktion der Aufnahmeorganisation bisher angemessen?
- Entscheiden Sie:
 - o Ist es ausreichend, die: den internationale:n Freiwillige:n direkt zu unterstützen?
 - o Wird die Aufnahmeorganisation kontaktiert?
- Wurde der: dem internationalen Freiwilligen Unterstützung angeboten: Supervision, psychotherapeutische Beratung usw.
- Könnte die: der internationale Freiwillige durch ihre: seine Meldung vor Ort in irgendeiner Weise gefährdet sein?

- Sollte der: dem internationalen Freiwilligen angeboten oder sie: er angewiesen werden, die Aufnahmeorganisation zu verlassen und ihren: seinen Freiwilligeneinsatz in einer anderen Einsatzstelle fortzusetzen oder nach Österreich zurückzukehren?
- Setzen Sie sich mit der Aufnahmeorganisation in Verbindung (in der Regel durch die Geschäftsleitung) und fragen Sie nach:
 - o Ist ihre Reaktion auf den Vorfall angemessen?
 - o Ist die Unterstützung für das betroffenen Kind/den betroffenen Erwachsenen angemessen?
 - o Kann Unterstützung angeboten werden, um den Gewaltschutz der Aufnahmeorganisation zu verbessern?
 - o Hat sich die Aufnahmeorganisation an staatliche Stellen gewandt, falls dies angebracht ist?
- Ist die Aufnahmeorganisation Teil einer Struktur/eines Netzwerks, in dem eine übergeordnete Ebene oder eine Mutterorganisation kontaktiert werden kann?
- Kann ein Aufsichtsgremium der Aufnahmeorganisation kontaktiert werden?
- Können öffentlichen Instanzen des Gastlandes mit einbezogen werden?
- Wie kann ... Name der Organisation ... weiter mit der Aufnahmeorganisation zusammenarbeiten?
 - o Müssen bestimmte Maßnahmen ergriffen werden?
 - o Soll die Zusammenarbeit ausgesetzt werden (= pausieren bis zur Klärung des Falles)?
 - o Soll die Zusammenarbeit beendet werden?

D.3.b Ein:e internationale:r Freiwillige:r meldet einen (Verdachts-) Fall, in den die Leitung der Aufnahmeorganisation als Beschuldigte:r verwickelt ist

Im Rahmen der unter C.3.a beschriebenen Schritte liegt der Fokus auf folgenden Fragen:

- Gibt es in der Aufnahmeeinrichtung eine Regelung für das Fallmanagement in einer solchen Situation? Was besagt diese?
- Ist die Aufnahmeorganisation Teil einer Struktur/eines Netzwerks, in dem eine übergeordnete Ebene oder eine Mutterorganisation kontaktiert werden kann?
- Kann ein Aufsichtsgremium der Aufnahmeorganisation kontaktiert werden?
- Können die öffentlichen Stellen des Gastlandes einbezogen werden?
- Wie kann ... Name der Organisation ... weiter mit der Aufnahmeorganisation zusammenarbeiten?
 - o Müssen bestimmte Schritte unternommen werden?
 - o Soll die Zusammenarbeit ausgesetzt werden (= pausieren bis zur Klärung des Falles)?
 - o Soll die Zusammenarbeit beendet werden?

Generell ist es in diesem Fall nicht angeraten, die: den internationale:n Freiwillige:n zu ermutigen, den Vorfall selbst der Aufnahmeorganisation zu melden.

D.3.c Ein:e internationale:r Freiwillige:r meldet einen (Verdachts-) Fall von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche oder vulnerable Erwachsene außerhalb der Einsatzstelle

Wenn ein:e internationale:r Freiwillige:r einen (Verdachts-) Fall von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche oder vulnerable Erwachsene außerhalb der Einsatzstelle meldet, müssen die folgenden Fragen geklärt bzw. die folgenden Schritte unternommen werden:

- Wurde die Aufnahmeorganisation über den Vorfall informiert?

- Wer könnte den Freiwilligen bei der Meldung des Falls an die Aufnahmeorganisation unterstützen?
- Welche Schritte hat die Aufnahmeorganisation unternommen?
- War die Reaktion der Aufnahmeorganisation bisher angemessen?
- Entscheiden Sie:
 - o Reicht es aus, den internationalen Freiwilligen direkt zu unterstützen?
 - o Wird die Aufnahmeorganisation kontaktiert?
- Wurde der: dem Freiwilligen Unterstützung angeboten: Supervision, psychotherapeutische Beratung, etc.?
- Könnte die: der internationale Freiwillige durch ihre: seine Meldung vor Ort in irgendeiner Weise gefährdet sein?
- Sollte der: dem internationalen Freiwilligen angeboten oder sie:er angewiesen werden, die Aufnahmeorganisation zu verlassen
 - o und seinen internationalen Freiwilligeneinsatz in einer anderen Einsatzstelle fortzusetzen
 - o oder nach Österreich zurückzukehren?
- Setzen Sie sich mit der Aufnahmeorganisation in Verbindung (dies geschieht in der Regel durch die Geschäftsleitung):
 - o Ist ihre Reaktion auf den (Verdachts-) Fall angemessen?
 - o Ist die Unterstützung für das betroffene Kind/den betroffenen Erwachsenen angemessen?
 - o Kann Unterstützung angeboten werden, um den Gewaltschutz in der Aufnahmeorganisation zu verbessern?
 - o Hat sich die Aufnahmeorganisation an die Behörden gewandt, falls dies angebracht ist?

HINWEIS: Auch wenn wir jegliche Gewalt gegen Kinder und Erwachsene strikt ablehnen und auf allen Ebenen bekämpfen, müssen wir anerkennen, dass die Handlungsmöglichkeiten unserer Partnerorganisationen manchmal begrenzt sind, wenn es um Gewalt gegen Kinder oder vulnerable Erwachsene außerhalb ihrer eigenen Organisation geht. Dies kann der Fall sein, wenn körperliche Züchtigung und andere Formen der Misshandlung in einem Land sowohl weit verbreitet als auch legal sind.

D.3.d Ein:e internationale:r Freiwillige:r meldet, selber von Gewalt, sexuellem Missbrauch oder Belästigung in der Einsatzstelle, der Unterkunft oder anderswo betroffen (gewesen) zu sein

- Wurde die Aufnahmeorganisation über die Situation informiert? Ist es angemessen/hilfreich, die Aufnahmeorganisation zu informieren?
- Welche Schritte hat die Aufnahmeorganisation unternommen?
- War die Reaktion der Aufnahmeorganisation bisher angemessen?
- Unterstützung für den internationalen Freiwilligen, z. B:
 - o psychotherapeutische Beratung
 - o ärztliche Untersuchung (zur medizinischen Betreuung; zur Erhebung und Sicherung von Beweisen)
 - o Unterstützung durch Opferschutzorganisationen¹
 - o regelmäßiger Kontakt mit ihrer/seiner Kontaktperson bei ...Name der Organisation...
 - o Supervision

¹ Österreichische Opferschutzeinrichtungen sind hier zu finden: <https://www.gewaltinfo.at/hilfe-finden/>
WeltWegWeiser kann dabei helfen, geeignete Hilfsorganisationen zu finden.

- Ist die: der internationale Freiwillige in Gefahr?
- Sollte der: dem internationalen Freiwilligen angeboten oder sie: er aufgefordert werden, die Aufnahmeorganisation zu verlassen
 - o und ihren internationalen Freiwilligeneinsatz in einer anderen Einsatzstelle fortzusetzen
 - o oder nach Österreich zurückzukehren?
- Setzen Sie sich mit der Aufnahmeorganisation in Verbindung (dies geschieht in der Regel durch den: die Geschäftsführer:in):
 - o Ist ihre Reaktion auf den (Verdachts-) Fall angemessen?
 - o Ist die Unterstützung für den: die betroffene:n Freiwillige:n angemessen?
 - o Kann Unterstützung angeboten werden, um den Gewaltschutz in der Aufnahmeorganisation zu verbessern?
 - o Hat sich die Aufnahmeorganisation an die Behörden gewandt, falls dies angebracht ist?

E. Kategorien von Grenzverletzungen und Gewalt

Ausprägung der Gewalt ²	Leichte Gewaltvorfälle/ Grenzverletzungen Stufe 1	Mittlere Gewaltvorfälle/Übergriffe Stufe 2	Schwere Gewaltvorfälle Stufe 3
<p>Beschreibung</p> <p>Immer zu bedenken ist, dass ein Vorfall schwerwiegen der sein kann, wenn es sich bei der: dem Beschuldigten um eine Person in einer höheren Position handelt.</p>	<p>Sensible Situationen in Alltag oder Arbeit, manchmal auch Konfliktsituationen</p> <p><u>Merkmale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ungewollt – einmaliges oder seltenes Geschehen - es kann korrigiert werden (es ist möglich, darüber zu sprechen) - die Situation erzeugt ein ungutes Gefühl - vorhandene Organisationskultur, in der persönliche Grenzen überschritten werden - Täter können solche Bedingungen ausnutzen <p><u>Beispiele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - aufdringliches Verhalten - übertriebener Unmut 	<p><u>Merkmale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - absichtlich - wiederholt - Missachtung der Regeln der Einrichtung, beruflicher Standards, sozialer Normen - Missachtung von Widerstand, sei es verbal oder nonverbal - Missachtung der Kritik anderer Personen an unangemessenem Verhalten - keine Übernahme von Verantwortung für das eigene Verhalten: bagatellisieren, als nicht so schwerwiegenden Fehler bewerten, sich als Mobbing-Opfer darstellen <p><u>Beispiele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Anwendung leichter körperlicher Gewalt, die zu keinen Verletzungen führt - Beschimpfungen, Beleidigungen - leichte verbale Drohungen, Druck auf jemanden ausüben - systematische Ablehnung von Aufmerksamkeit - respektloses oder provozierendes Verhalten - absichtliches Ausgrenzen einer Person 	<p>Schwere körperliche, psychische oder sexualisierte Gewalt</p> <p><u>Beispiele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - jemanden zu verletzen (Ausnahme: bei Fahrlässigkeit) - sexuelle Gewalt - sexuelle Belästigung - Vergewaltigung - “Grooming” (=Erschleichen des Vertrauens Minderjähriger durch Erwachsene in Missbrauchsabsicht) - Missbrauch der eigenen Autorität gegenüber anderen Personen - ständige Anwendung von Gewalt - schwere Drohungen - Nötigung - Stalking - Erpressung - Vernachlässigung - Freiheitsentzug

² Diese Tabelle wurde entwickelt basierend auf folgender Quelle: Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt 2010

(https://www.zartbitter.de/gegen_sexuellen_missbrauch/Fachinformationen/6005_missbrauch_in_der_schule.php abgerufen am 21. Okt. 2022)

	<ul style="list-style-type: none"> - unangemessene Kommentare - abfällige Bemerkungen - unangemessener Körperkontakt, der zu keiner Verletzung führt - plötzliches wütendes Anschreien von Personen 	<ul style="list-style-type: none"> - wiederholtes Flirten mit Kindern/Jugendlichen/vulnerablen Erwachsenen - wiederholte Missachtung der Intimsphäre - Wiederholtes Verhalten wie in Stufe 1 beschrieben 	<ul style="list-style-type: none"> - Herstellung, Besitz, Vorführung oder Verbreitung von Material über sexuellen Kindesmissbrauch - systematisches Mobbing, Rassismus, Sexismus
Maßnahmen bei Vorfällen innerhalb der eigenen Organisation	<ul style="list-style-type: none"> - ansprechen, klären, Grenzen aufzeigen - Info an das Team über geklärte Regeln - Dokumentation <p>Bei wiederholten Vorfällen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diskussion im Team - Schulung - Supervision - Feedback 	<ul style="list-style-type: none"> - Information der Geschäftsleitung/der: des Geschäftsführers: in - Angebot von Unterstützung für die von dem Übergriff betroffene(n) Person(en) (wenn möglich extern) - Gespräch mit Kolleg:in/Teammitglied oder einer externen Organisation, Supervision - Gespräch mit der des Übergriffs beschuldigten Person durch die: den Gewaltschutzbeauftragte:n oder eine andere Vertrauensperson - angemessene Konsequenzen für die übergriffige Person, Vereinbarung von Zielen (mündliche oder schriftliche Ermahnung, Schulung, Änderung des Arbeitsumfelds) - Eventuell Anordnung von Supervision oder Schulung für die beschuldigte Person oder das gesamte Team - Besprechung im Team - Laufende Dokumentation 	<ul style="list-style-type: none"> - Information der Geschäftsleitung/der: des Geschäftsführers: in - Weitere Schritte werden von der Geschäftsleitung nach Beratung durch eine externe Organisation eingeleitet/angeordnet - Suspendierung der beschuldigten Person bis zur Klärung des Vorfalls. - Rechtliche Schritte: Strafanzeige, etc. - Unterstützung für die von dem Übergriff betroffene(n) Person(en) (Betreuung, externe medizinische/psychologische Hilfe, rechtliche Unterstützung) - Nachbearbeitung des Vorfalls im Team/in der Einrichtung (Schulung, Supervision) - Laufende Dokumentation - Gegebenenfalls: Information der Öffentlichkeit
Maßnahmen bei Vorfällen in der Aufnahmeorganisation	<ul style="list-style-type: none"> - Freiwillige:r spricht mit der Aufnahmeorganisation - Wenn die/der Freiwillige sich einem solchen Gespräch nicht gewachsen fühlt: - Freiwilligenkoordinator:in oder Gewaltschutzbeauftragte:r spricht mit der Aufnahmeorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> - Information der Geschäftsleitung/Geschäftsführer:in - Freiwillige:r spricht mit der Aufnahmeorganisation und informiert sich über die nachfolgenden Maßnahmen <p>Oder/und</p> <ul style="list-style-type: none"> - Freiwilligenkoordinator:in oder Gewaltschutzbeauftragte:r spricht mit der Aufnahmeorganisation und informiert sich darüber, welche Maßnahmen ergriffen werden sollen 	<ul style="list-style-type: none"> - Information der Geschäftsleitung/Geschäftsführer:in - Freiwillige:r spricht mit der Aufnahmeorganisation (nur wenn angemessen und wenn sie: er sich dem gewachsen fühlt) <p>UND</p> <ul style="list-style-type: none"> - Freiwilligenkoordinator:in oder Kinderschutzbeauftragte:r ODER verantwortliche Person/Vorstandsmitglied spricht mit der

	<ul style="list-style-type: none"> - Wenn die/der Freiwillige selbst von dem Vorfall betroffen ist: Gespräch mit ihr/ihm und ggf. Angebot von psychosozialer Unterstützung/Begleitung - Dokumentation 	<ul style="list-style-type: none"> - Nachfassen bei der Aufnahmeorganisation über die ergriffenen Maßnahmen (mündliche oder schriftliche Ermahnung, Schulung, Änderung des Arbeitsumfelds) - Wenn nach wiederholten Gesprächen keine Maßnahmen ergriffen wurden, informieren Sie den Vorgesetzten oder die nächsthöhergestellte Person - Wenn die: der Freiwillige selbst von dem Vorfall betroffen ist: Gespräche mit ihr: ihm führen und bei Bedarf psychosoziale Unterstützung/Betreuung anbieten - Sicherstellen, dass die: der Freiwillige in Sicherheit ist <p>Wenn die: der Freiwillige den Übergriff gesetzt hat und im Falle einer Wiederholung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gegebenenfalls: Kündigung des Freiwilligenvertrags und Rückholung - Entschuldigung bei der Aufnahmeorganisation, gemeinsame Vereinbarung - Eventuell Unterstützung durch Beratungsstellen - Laufende Dokumentation 	<p>Aufnahmeorganisation und informiert sich, welche Maßnahmen ergriffen werden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nachfassen bei der Aufnahmeorganisation über die ergriffenen Maßnahmen (mündliche oder schriftliche Ermahnung, Schulung, Änderung des Arbeitsumfelds) - Wenn nach wiederholten Gesprächen keine Maßnahmen ergriffen werden, informieren Sie den Vorgesetzten oder die nächsthöhere Person - Verfolgen Sie, welche Maßnahmen von dieser Person ergriffen werden, und beenden Sie den Vertrag mit der Aufnahmeeinrichtung, falls dies nicht ausreicht. - Eventuell Unterstützung durch Beratungsstellen - Laufende Dokumentation <p>Wenn die/der Freiwillige die Gewalttat gesetzt hat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gespräche mit anderen Freiwilligen im Projekt/Unterstützung anbieten - Beendigung des Vertrages mit der: dem Freiwilligen - Gespräch zur Nachbearbeitung mit Aufnahmeorganisation, Entschuldigung durch die Leitung - Rechtliche Schritte im Fallmanagement-Team besprechen - Gegebenenfalls: Information der Öffentlichkeit <p>Wenn die: der Freiwillige die vom Vorfall betroffene Person ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gespräche mit ihr: ihm führen und bei Bedarf psychosoziale Unterstützung/Begleitung anbieten
--	---	---	--

			<ul style="list-style-type: none">- Externen Kontakt zu psychologischer Unterstützung etc. herstellen- Gespräche mit anderen Freiwilligen im Projekt- Rechtliche und sonstige Unterstützung für Freiwillige:n, falls sie: er sich entschließt, als Gewaltopfer rechtliche Schritte einzuleiten- Unterstützung für die: den Freiwilligen, die: der Zeuge des Vorfalls war und möglicherweise Beratung, Unterstützung usw. benötigt
--	--	--	--

Anhang 5 - Anforderungen und Aufgaben der:des Gewaltschutzbeauftragte:n

Die: der Gewaltschutzbeauftragte spielt eine wichtige Rolle bei der Umsetzung des Schutzkonzepts.

Die: der stellvertretende Gewaltschutzbeauftragte übernimmt die Aufgaben der: des Schutzbeauftragten, wenn diese:r abwesend ist, und spielt eine besondere Rolle beim Fallmanagement.

...Nennung des Gremiums (oder ev. der Funktion - wie bspw. Geschäftsführer*in), die die/den Schutzbeauftragte:n ernennen... ernannt (ernennen) eine:n Mitarbeiter:in zur: zum Gewaltschutzbeauftragten sowie eine:n zweite:n Mitarbeiter:in zur: zum stellvertretenden Gewaltschutzbeauftragten.

Bei mittelschweren und schweren (Verdachts-) Fällen von Gewalt sind alle Mitarbeitenden und Freiwilligen von ...Name der Organisation... verpflichtet, der: dem Gewaltschutzbeauftragten Bericht zu erstatten.

Wünschenswerte Qualifikationen, um die Rolle der/s Gewaltschutzbeauftragten zu erfüllen:

Die hier angeführte Liste von Qualifikationen zeichnet ein ideales Bild einer Person, die die Aufgabe der*des Gewaltschutzbeauftragten erfüllt.

Nicht immer können diese Qualifikationen in einer Person gefunden werden. Manchmal können Personen aufgrund ihrer Erfahrungen, Professionalität und Persönlichkeit sehr gut für diese Position geeignet sein, obwohl sie nicht unbedingt die angeführten Qualifikationen mitbringen.

Gerade in sehr kleinen Organisationen wird es möglicherweise notwendig sein, auf unten genannte Qualifikationen zu verzichten und vor allem darauf zu achten, dass die Person allgemein für die Aufgabe geeignet ist und bereit ist, sich in diesem Bereich weiterzubilden.

- Berufliche Qualifikation (z.B. in der Sozialarbeit, Psychologie, Pädagogik, in therapeutischen Berufen, mit juristischem oder menschenrechtsbezogenem Hintergrund)
- Zusatzqualifikation in den Bereichen der Prävention von (sexueller) Gewalt
- Gute Kommunikationsfähigkeiten in Konflikt- und Krisensituationen
- Fähigkeit zum eigenständigen Handeln, wenn ein (Verdachts-)Fall gemeldet wird

Die **Hauptaufgaben der: des Gewaltschutzbeauftragten** sind folgende:

- die Umsetzung dieses Schutzkonzepts voranzubringen und zu organisieren
- verantwortungsvoller Umgang mit Verdachtsfällen und Gewaltvorfällen (siehe unten III.3 Fallmanagement)
- Umgang mit leichteren gewaltschutzrelevanten Meldungen
- Teil des Fallmanagement-Teams zu sein, wenn mittelschwere oder schwere Fälle von Gewalt gemeldet werden
- WeltWegWeiser über alle mittelschweren oder schweren Fälle zu informieren
- sicherzustellen, dass jeder Fall gut dokumentiert wird und die Dokumentation den Datenschutzbestimmungen entspricht
- das Bewusstsein für Gewaltschutz und „Safeguarding“-Belange innerhalb der Organisation zu schärfen

- sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden und Freiwilligen der Organisation über ihre Meldepflicht für mittelschwere und schwere Gewaltvorfälle informiert sind
- Verantwortung für Monitoring und Dokumentation bei der Umsetzung des Schutzkonzepts
- Evaluierung und Aktualisierungen des Konzepts anzustoßen
- Das eigene Wissen über Gewaltschutz und „Safeguarding“ durch regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen und Schulungen zu erweitern

Die **Hauptaufgaben** der: des **stellvertretenden Gewaltschutzbeauftragten** sind:

- Vertretung der: des Gewaltschutzbeauftragten, wenn diese:r abwesend ist,
- Gemeinsam mit der: dem Gewaltschutzbeauftragten über die Schwere einer Meldung zu entscheiden: Handelt es sich um einen leichten, einen mittelschweren oder einen schweren Fall von Gewalt?

Die Aufgaben im Rahmen des Fallmanagements, sowie eine schematische Darstellung leichter, mittlerer und schwerer Schutzverletzungen sind in Anhang 3 "Fallmanagement" ausführlich beschrieben.