

Fürsorgekonzept für das LocalZero Bundestreffen 2026

Kurzübersicht

Das Bundestreffen soll ein sicherer Ort für alle sein. Für sexualisierte Belästigung und Gewalt oder diskriminierendes Verhalten gibt es bei uns keinen Platz. Diese Übersicht zeigt dir, was das bedeutet und an wen du dich wenden kannst.

Was zählt dazu?

Sexualisierte Belästigung und Gewalt: unerwünschte Komplimente, sexistische Witze, ungefragte Berührungen, aufdringliche Annäherungen, bis hin zu Nötigung und Übergriffen.

Diskriminierendes Verhalten: abwertende Kommentare, Ausgrenzung oder Benachteiligung aufgrund von z. B. Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Alter, sexueller Identität, Aussehen oder Bildungshintergrund.

Entscheidend ist immer: Wie erlebt die betroffene Person die Situation – nicht die Absicht der handelnden Person.

An wen kannst du dich wenden – während der Veranstaltung

Ansprechpersonen vor Ort (tragen beim Bundestreffen ein lila Halstuch)

- Sophie Kruschke (sie/ihr) 0178 839 36 92
- Moritz Hahn (er/ihm) 0151 569 496 64
- Lisa Sagner (sie/ihr) 0176 363 395 53

Weitere Meldewege:

- Anonymer Briefkasten vor Ort (Standort wird zu Veranstaltungsbeginn bekanntgegeben)
- E-Mail: awareness@germanzero.de

Jede Meldung bleibt streng vertraulich.

Nach der Veranstaltung

Leoni Rohlfs, Leitung Regionalmanagement

Tel.: 01573 3178541 (Mo–Fr, 10–18 Uhr)

E-Mail: awareness@germanzero.de

Externe Beratungsstellen

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen: 116 016, rund um die Uhr, auch online unter hilfetelefon.de

LARA – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen: 030 2168888, Mo–Fr 9–18 Uhr, beratung@lara-berlin.de (auch für rechtliche Fragen)

*Hilfetelefon Gewalt an Männern: 0800 1239900, Mo–Do 8–20 Uhr, Fr 8–15 Uhr,
maennerhilfetelefon.de*

Wie geht es nach einer Meldung weiter?

1. Die Ansprechperson nimmt deine Meldung vertraulich auf und dokumentiert die Fakten mit einer zweiten Ansprechperson (4-Augen-Prinzip).
2. Bei Bedarf beruft die Ansprechperson das Interventionsteam ein (Leoni Rohlfes als Entscheidungsträgerin sowie Sophie Kruschke, Moritz Hahn, Lisa Sagner).
3. Das Team klärt den Fall nach dem Need-to-Know-Prinzip, hält dich als meldende Person eingebunden und informiert dich über Schritte und Ergebnisse – mit deinem Einverständnis.
4. Je nach Schwere reichen die Konsequenzen von einem klärenden Gespräch bis zum Ausschluss von der Veranstaltung oder rechtlichen Schritten.

Deine Anonymität wird bestmöglich gewahrt. Du entscheidest mit, wie es weitergeht.

Das vollständige Fürsorgekonzept mit allen Details zu Definitionen, Vertraulichkeits- und Transparenzprinzipien findest du im folgenden ausführlichen Dokument.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
Präambel	4
1. Definitionen	5
1.1 Sexualisierte Belästigung und Gewalt.....	5
1.2 Diskriminierendes Verhalten.....	6
2. Meldewege für Beobachtungen und Erlebtes.....	7
2.1 Kontaktmöglichkeiten während der Veranstaltung.....	7
2.2 Kontaktmöglichkeiten nach der Veranstaltung	7
2.3 Externe Beratungsstellen für Betroffene von Gewalt.....	7
2.4 Rechtliche Beratung.....	8
3. Ablauf der Intervention.....	9
3.1 Bildung des Interventionsteams.....	9
3.2 Fallbeschreibung.....	9
3.3 Falldifferenzierung.....	9
3.4 Einbindungs- und Informationsmanagement.....	10
3.5 Vertraulichkeit und Transparenz im Fallmanagement.....	10
3.6 Interventions- und Konsequenzmöglichkeiten.....	11
3.7 Dokumentation.....	12
4. Anhang.....	13
4.1 Übersicht: Vertraulichkeitsprinzipien	13
4.2 Übersicht: Transparenzprinzipien.....	13
4.3 Übersicht Meldemöglichkeiten	14
4.4 Übersicht Interventionsablauf.....	15
5. Impressum.....	16



Präambel

LocalZero ist Netzwerk für lokale Klimaneutralität. Es besteht aus über 75 Lokalteams die eigene Projekte starten und im Kontakt mit ihrer Verwaltung und Politik sind. Gemeinsam machen sie ihre Kommune zum Vorbild für Klimaneutralität. Unterstützt werden sie dabei von der LocalZero-Zentrale. Ein kleines hauptamtliches Team ist Teil der Zentrale, das Netzwerk besteht darüber hinaus aus zahlreichen ehrenamtlich engagierten Personen in ganz Deutschland, die teilweise vor Ort, teilweise virtuell zusammenarbeiten.

Das LocalZero Bundestreffen ist die jährliche Konferenz für Aktive aus den LocalZero Lokalteams und der LocalZero Zentrale, die bei der Veranstaltung an einem Ort zusammenkommen, um gemeinsam zu lernen, zu planen und Erfolge zu feiern. Über die Dauer eines Wochenendes werden hier Ideen ausgetauscht, Wissen weitervermittelt, Herausforderungen besprochen, sowie Lösungen gefunden und vor allem miteinander ausgetauscht.

Das Schutz- und Fürsorgekonzept für das LocalZero Bundestreffen soll dazu beitragen, dass die Veranstaltung ein „safe space“ für alle Teilnehmenden ist. Es macht transparent, dass LocalZero ein sicherer Ort für alle sein soll. Bei LocalZero gibt es keinen Platz für sexualisierte Belästigung und Gewalt oder diskriminierendes Verhalten.

Den Veranstalter:innen dient das Fürsorgekonzept als konzeptionelle Grundlage für konkrete Handlungsoptionen im Falle eines Vorfalls und zeigt auf, welche Abläufe und Konsequenzen ggf. folgen. Das Konzept bietet damit Handlungssicherheit für Veranstaltende, Transparenz für Teilnehmende in Bezug auf Verhalten und Konsequenzen sowie die Wahrnehmung von LocalZero als eine Organisation, die darum bemüht ist, ein sicherer Ort für alle zu sein.

1. Definitionen

1.1 Sexualisierte Belästigung und Gewalt

Sexualisierte Belästigung und Gewalt ist eine Überschreitung individueller (subjektiver) Grenzen, die unabhängig von Alter und Geschlecht auftritt und in vielfältigen Formen und Abstufungen vorkommt. Darunter fallen alle verbalen und/oder körperlichen, sexuellen oder sexualisierten Handlungen, denen Personen gegen ihren Willen ausgesetzt sind oder denen sie aufgrund körperlicher, seelischer, sprachlicher oder anderer empfundenen Unterlegenheiten nicht zustimmen oder sich nicht widersetzen können.

Durch das Ausnutzen von Privilegien oder Macht, wie etwa Vertrauens- oder Überlegenheitspositionen, werden persönliche Bedürfnisse auf Kosten anderer erfüllt. Dies bedeutet, dass Macht und Gewalt durch sexuelle oder sexualisierte Mittel ausgeübt werden.

Zur Differenzierung sexualisierte Belästigung und Gewalt¹

grenzverletzend	übergriffig	nötigend
• (unerwünschte bzw. unangebrachte) Komplimente & Fragen • (sexistische oder sexualisierende) Äußerungen, Witze, Sprüche • (ungefragte) Berührungen / Annäherungen • ...	• anzügliche, aufdringlich Blicke • sexualisierte bzw. sexistische Komplimente / Frage / Bemerkungen / Körperhaltungen / Gesten • Zweideutigkeiten, Äußerungen sexuellen Inhalts o. Tonfalls • Missachten der üblichen körperlichen Distanz (aufdringliche körperliche Annäherung / Berührung) • Mehrfaches Ignorieren von „Nein“ •	• Nötigung zum Ansehen pornographischen Materials • Unsittliches Entblößen • „intimen Stellen“ anfassen • Aufforderung zu sexuellen Handlungen – auch als Gegenleistung • K.O. Tropfen • Vergewaltigung •
• ohne herabwürdigende Absicht • aus Unwissenheit • fehlende Wahrnehmung von (Scham)Grenzen • nicht (sexuell bzw.) machtintendiert	• absichtlich • Missachten von (Scham)Grenzen • (un)bewusstes (Aus)Nutzen der Machtasymetrien (u.U. sexuell intendiert) • wenn bewusst, dann strategisch und planvoll	• wie bei übergriffigem Verhalten & auf jeden Fall strategisch und planvoll • radikale Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung • ggf. Straftatbestand

Quelle: nach Holger Specht & Elisa Kassin & Willibald Walter angelehnt an Ursula Enders u.a. „Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag“, 2010 (siehe Artikel)

¹ Nach Meldung erfolgt eine vertrauliche Intervention (siehe 4.1 und 4.2). Bei grenzverletzendem und übergriffigem Verhalten geht es vornehmlich um Einsicht und Entschuldigung.

1.2 Diskriminierendes Verhalten

Diskriminierung wird im allgemeinen Sprachgebrauch meist als abwertende Benachteiligung verstanden. Sie beschreibt die Benachteiligung oder Herabsetzung von Gruppen oder Einzelpersonen auf Basis bestimmter diskriminierender Wertvorstellungen oder aufgrund unreflektierter, teils unbewusster Einstellungen, Vorurteile oder emotionaler Assoziationen. Diskriminierung kann sowohl auf individueller/persönlicher Ebene als auch auf systemischer/struktureller Ebene auftreten. Im Arbeitsleben und bei geschäftlichen Transaktionen ist Diskriminierung aufgrund von sechs Merkmalen verboten: rassistische Gründe oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität (vgl. AGG). Neben den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Diskriminierungsformen gibt es weitere, wie z. B. Body Shaming, Klassismus oder Diskriminierung aufgrund des Bildungshintergrunds sowie Differenzierungen der oben genannten Kategorien (Charta der Vielfalt).

Zur Differenzierung des diskriminierenden Verhaltens²

grenzverletzend	grenzüberschreitend	nötigend
• unabsichtliche / unbedachte Äußerungen, Sprache, Fragen • Witze, Ironie • „Komplimente“ • Einstellungs- und Beförderungspraxis	• verachtende Kommentare, Witze, Nachahmungen (verbal / nonverbal) • diskriminierende Fragen (Lebenssituation, Herkunft, etc.) • ausschließende Settings (Arbeitszeiten, Barrierefreiheit, etc.) • Mobbing im weiteren Sinne (allg. Sprachgebrauch) • Einstellungs- und Beförderungspraxis	• psychische Gewalt (verbal / nonverbal) • Mobbing im engeren Sinne (nach WHO-Kriterien) • physische Gewalt • Einstellungs- und Beförderungspraxis
• ohne Absicht • aus Unwissenheit • fehlende Wahrnehmung von (persönlichen) Grenzen • nicht diskriminierend bzw. machtintendiert	• absichtlich – planvoll • bewusste Ausgrenzung • Missachtung von Widerspruch – auch Dritter • machtintendiert	• wie bei grenzüberschreitendem Verhalten • bewusste Verletzung der Würde des Menschen (ggf. Straftatbestand)

Quelle: nach Holger Specht & Elisa Kassin & Willibald Walter angelehnt an Ursula Enders u.a. „Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag“, 2010 (siehe Artikel)

² Nach Meldung erfolgt eine vertrauliche Intervention (siehe 4.1 und 4.2). Bei grenzverletzendem und grenzüberschreitendem Verhalten geht es vornehmlich um Einsicht und Entschuldigung.

2. Meldewege für Beobachtungen und Erlebtes

Beim Bundestreffen gibt es sowohl während der Veranstaltung als auch danach die Möglichkeit, Vorfälle von erlebter oder beobachteter sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie diskriminierendem Verhalten zu melden. Auch Personen, die als Vertrauenspersonen angesprochen wurden, können diese Meldewege nutzen.

Die verschiedenen Möglichkeiten zur Meldung sind im Folgenden aufgeführt.

2.1 Kontaktmöglichkeiten während der Veranstaltung

Für Infos, Hilfen oder Fragen rund um diskriminierendes Verhalten sowie sexualisierter Belästigung und Gewalt finden sich auf dem Bundestreffen Ansprechpersonen: Sophie Kruschke, Moritz Hahn und Lisa Sagner. **Jede Meldung ihnen gegenüber bleibt streng vertraulich.**

Für die Dauer des Bundestreffens sind die Ansprechpersonen wie folgt erreichbar:

- Anonym über einen Briefkasten vor Ort, dessen Standort zu Beginn der Veranstaltung bekanntgegeben wird.
- E-Mail: awareness@germanzero.de
- **Zuständig sind von Freitag 18.09.26 16 Uhr bis Sonntag 20.09.26 14 Uhr:**
 - o Moritz Hahn (er/ihm)
persönlich ansprechbar, telefonisch oder per SMS unter 0151 569 496 64
 - o Sophie Kruschke (sie/they)
persönlich ansprechbar, telefonisch oder per SMS unter 0178 839 36 92
 - o Lisa Sagner (sie/ihr)
persönlich ansprechbar, telefonisch oder per SMS unter 0176 363 395 53

Ein Raum für Gespräche steht zur Verfügung.

2.2 Kontaktmöglichkeiten nach der Veranstaltung

Nach der Veranstaltung ist **Leoni Rohlfs** bei Fragen und Anliegen im Feld sexualisiertes und diskriminierendes Verhalten in Bezug auf das Bundestreffen 2025 ansprechbar:

Leoni Rohlfs, Leitung Regionalmanagement
Tel.: 01573 3178541 (Mo–Fr 10–18 Uhr)
E-Mail: awareness@germanzero.de

2.3 Externe Beratungsstellen für Betroffene von Gewalt

Das *Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“* bietet Beratung über Telefon oder Online per Sofort-Chat und E-Mail an.

Die Beratung ist in 18 Sprachen, Gebärdensprache und leichter Sprache möglich.

Website: <https://www.hilfetelefon.de/gewalt-gegen-frauen/sexualisierte-gewalt.html>

Telefonnummer: 116 016 (Die Rufnummer des Hilfetelefons 116 016 ist nur innerhalb Deutschlands erreichbar.)

Erreichbarkeit: rund um die Uhr auch an Feiertagen und Wochenenden

Frauen können sich an LARA – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen wenden.

Website: <http://www.lara-berlin.de>



Telefonnummer: 030 2168888

Erreichbarkeit: Mo – Frei von 09:00 bis 18:00 Uhr

E-Mail: beratung@lara-berlin.de

Das *Hilfetelefon „Gewalt an Männern“* bietet Beratung über Telefon oder Online per Sofort-Chat und E-Mail an.

Website: <https://www.maennerhilfetelefon.de>

Telefonnummer: 0800 1239900

Erreichbarkeit: Mo – Do 08 – 20 Uhr; Fr 08 – 15 Uhr

2.4 Rechtliche Beratung

Für rechtliche Fragen kann ebenfalls *LARA – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen* angesprochen werden.

Website: <http://www.lara-berlin.de>

Telefonnummer: 030 2168888

Erreichbarkeit: Mo – Frei von 09:00 bis 18:00 Uhr

E-Mail: beratung@lara-berlin.de

Männer erfragen Möglichkeiten für rechtliche Beratung über das Hilfetelefon „Gewalt an Männern“.

Das *Hilfetelefon „Gewalt an Männern“* bietet Beratung über Telefon oder Online per Sofort-Chat und E-Mail an.

Website: <https://www.maennerhilfetelefon.de>

Telefonnummer: 0800 1239900

Erreichbarkeit: Mo – Do 08 – 20 Uhr; Fr 08 – 15 Uhr

3. Ablauf der Intervention

Wenn Meldungen an die Ansprechpersonen herangetragen werden, sind wir verpflichtet, diese Fälle aufzunehmen, zu prüfen und gegebenenfalls weiterzuverfolgen. Jeder gemeldete Vorfall erfordert eine vertrauliche und systematische Intervention, die individuell angepasst und umfassend gestaltet werden muss – über die betroffenen Personen hinaus.

Der Grundsatz ist, die Fürsorgepflichten aller Beteiligten zu wahren, insbesondere der direkt betroffenen Personen. Zudem muss die Fürsorge für alle anderen Mitglieder des Systems, die Struktur und Hierarchien der Organisation sowie das Gesamtsystem beachtet werden.

Bei der Intervention steht die Fürsorge für die eventuell noch unbekannten Betroffenen – sowohl für die von gestern als auch für die von morgen – im Vordergrund.

3.1 Bildung des Interventionsteams

Das Interventionsteam steht zur weiteren Fallklärung bereit und wird durch die Ansprechpersonen **Sophie Kruschke, Moritz Hahn und Lisa Sagner** einberufen.

Zusammensetzung des Interventionsteams:

- Leoni Rohlf (Entscheidungsträgerin)
- Ansprechpersonen Sophie Kruschke, Moritz Hahn und Lisa Sagner

Sophie Kruschke, Moritz Hahn und Lisa Sagner verantworten die Intervention. Die Beteiligung einer Person mit Entscheidungsbefugnis ist notwendig, da es die Befugnis zur Durchsetzung bestimmter Schritte wie z.B. Einberufen von Gesprächen oder Ausschluss aus der Veranstaltung braucht.

Das weitere vertrauliche und qualifizierte Vorgehen ist in einem internen Handlungsleitfaden für das Interventionsteam beschrieben. Fragen dazu können den Ansprechpersonen jederzeit gestellt werden.

Eine schematische Übersicht zum Interventionsablauf findet sich im Anhang (4.4)

3.2 Fallbeschreibung

Erfährt eine der Ansprechpersonen (Sophie Kruschke, Moritz Hahn oder Lisa Sagner) von einem Fall, werden umgehend in einem 4-Augen Gespräch mit einer anderen Ansprechperson die Fakten und Originaltöne des Gespräches gesammelt und zu einer Fallbeschreibung zusammengefasst.

3.3 Falldifferenzierung

Zur Bewertung der verschiedenen Fälle von diskriminierendem Verhalten sowie sexualisierter Belästigung oder Gewalt verwenden wir die folgenden Differenzierungsebenen:

- **Häufigkeit und zeitlicher Rahmen** des Vorfalls
- **Asymmetrie:** In welchem Verhältnis stehen die meldende und gemeldete Person? Hierbei sind Aspekte wie Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis, Alter und Geschlecht zu berücksichtigen.
- **Konfliktgeschichte:** Bestand bereits ein Konflikt zwischen den betreffenden Personen?
- **Differenzierung sexualisierter Gewalt/Verhalten:** grenzverletzend, übergriffig oder nötigend/überwältigend (siehe 1.1.)?
- **Konkretisierungsstufen:** Wie konkret wird das Verhalten in der geschilderten Situation beschrieben?

- **Erhärtet oder erwiesen:** Es gibt starke indirekte oder direkte Beweise wie Zeugenaussagen, Fotos, schriftliche Dokumente oder Aussagen des Täters.
- **Begründet:** Die vorliegenden Hinweise sind erheblich und plausibel, z.B. detaillierte Berichte oder klare sexualisierte bzw. diskriminierende Handlungen (verbal/körperlich).
- **Vage:** Hinweise, die auf sexualisiertes Verhalten oder Diskriminierung hindeuten, wie auffällige Äußerungen oder Verhalten.
- **Unbewiesen:** Hinweise, die sich durch Erklärungen ausschließen lassen, z.B. missverständene Äußerungen oder Situationen ohne Grenzüberschreitungen oder Benachteiligung.

3.4 Einbindungs- und Informationsmanagement

Das Interventionsteam entscheidet, wer zu welchem Zeitpunkt und aus welchem Grund gemäß dem Need-to-Know-Prinzip in die Klärung eines Falls einbezogen werden muss, um handlungsfähig zu sein. Die Einbindung kann auf verschiedene Arten erfolgen: durch Information, Konsultation/Stellungnahme, Mitbestimmung oder Mitentscheidung. Die Art der Einbindung wird im Team besprochen. Im Sinne einer systemischen Fürsorge kann das Team Systemangehörige nach dem Need-to-Know-Prinzip über den Fall informieren. Personen mit Kenntnis des Falls werden über den Stand und die Ergebnisse des Fallmanagements informiert, wobei rechtliche Rahmenbedingungen beachtet werden.

3.5 Vertraulichkeit und Transparenz im Fallmanagement

Im Interesse des Rufschutzes und der Fürsorgepflicht garantiert und erwartet das Interventionsteam von allen Beteiligten, die Kenntnis von dem zu klärenden Fall haben, Vertraulichkeit.

Eine Aufgabe des Interventionsteams besteht darin, durch Information, Beratung oder Mediation informelle Wege wie Gerüchte und Konflikte zu formalisieren und möglichst auszuschließen. Während interne Gespräche offen über bekannte Fakten erfolgen, wird nach außen hin auf Diskretion geachtet.

Wenn die meldende Person sich für eine Intervention entschieden hat, liegt die Verantwortung für die Durchführung der Intervention beim Interventionsteam.

Das Interventionsteam ist jederzeit offen für Prozessvorschläge, Fragen und Zweifel.

Garantien, Erwartungen und Pflichten gegenüber der meldenden Person

Vertraulichkeitsgarantien: Das Interventionsteam garantiert der meldenden Person größtmögliche Anonymität. Wenn weitere Systemangehörige in die Fallklärung einbezogen werden, wird darauf geachtet, die Situation anonym darzustellen. Alle beteiligten Personen sind dazu verpflichtet, die Anonymität zu wahren, selbst wenn sie Vermutungen über die beteiligten Personen haben.

Vertraulichkeitserwartungen: Die Verantwortung für das Fallmanagement liegt beim Interventionsteam, jedoch können eigene Klärungswünsche jederzeit eingebracht werden. Meldende Personen dürfen Vertrauenspersonen benennen, die unter Wahrung der Vertraulichkeit in den Prozess einbezogen werden. Bei auftretenden Gerüchten oder Gesprächen ist das Interventionsteam sofort zu informieren.

Transparenzpflichten: Die meldende Person hat eine feste Kontaktperson im Interventionsteam, an die sie sich mit Fragen oder Vorschlägen wenden kann und die zu festgelegten Zeiten erreichbar ist.

Mit ihrem Einverständnis wird sie vor jedem Interventionsschritt einbezogen, damit ihre Bedürfnisse und Bedenken berücksichtigt werden können. Sie hat zudem das Recht zu erfahren, wer im System in welcher Tiefe über den Fall informiert ist und wird, ebenfalls mit ihrem Einverständnis, über die Ergebnisse der einzelnen Schritte informiert – unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen.

Garantien, Erwartungen und Pflichten gegenüber eingebundenen Systemangehörigen

Vertraulichkeitsgarantien: Informationen von eingebundenen Systemangehörigen werden auf Wunsch vertraulich behandelt. Sollte eine Offenlegung erforderlich sein, erfolgt diese anonymisiert und in Absprache. Das Team steht für Fragen, Zweifel oder Vorschläge zum Vorgehen offen.

Vertraulichkeitserwartungen: Um Fürsorge und Rufschutz zu gewährleisten, ist auf eigene Klärungsversuche zu verzichten. Vertrauensvolle Gespräche zur Selbstfürsorge dürfen unter Einhaltung der Vertraulichkeit geführt werden, und Vertrauenspersonen aus dem System sind dem Interventionsteam mitzuteilen. Gerüchte oder Gerede sollen an das Team gemeldet oder die Beteiligten zur direkten Kontaktaufnahme mit dem Team ermutigt werden.

Transparenzpflichten: Alle Personen, die vom Fall wissen, werden über den Fortschritt und die Ergebnisse informiert. Der Zeitpunkt und das Kommunikationsmittel werden vereinbart. Zudem erfahren sie, wer im System über den Fall informiert ist, um den Austausch im Sinne der Selbstfürsorge zu ermöglichen.

Garantien, Erwartungen und Pflichten gegenüber den gemeldeten Personen

Zwischen dem Interventionsteam und den gemeldeten Personen wird eine Vertraulichkeitsvereinbarung getroffen, die beidseitige Ansprüche berücksichtigt und dem Rufschutz sowie der Orientierung dient.

Vertraulichkeitsgarantien: Die gemeldete Person wird, soweit möglich, anonymisiert, um Fürsorge und Rufschutz zu gewährleisten. Informationen, die nach außen weitergegeben werden, werden zuvor im Team abgewogen und der betroffenen Person transparent gemacht.

Vertraulichkeitserwartungen: Zum Schutz des eigenen Rufes wird erwartet, dass die Prozessverantwortung des Teams anerkannt und auf eigene Klärungsversuche verzichtet wird. Selbstfürsorge ist erlaubt, auch in Begleitung von Vertrauenspersonen, die dem Team gemeldet werden müssen. Gerüchte oder Gerede sollen dem Team mitgeteilt werden.

Transparenzpflichten: Der gemeldete Mensch wird über alle Prozessschritte zeitnah informiert und hat eine feste Kontaktperson im Team. Im Falle einer Reintegration oder Rehabilitation bei Fehlbeschuldigungen wird er umfassend einbezogen. Sollte die Vertraulichkeit nicht gewahrt werden, kann dies als Machtmissbrauch gewertet und eine Intervention erforderlich werden.

3.6 Interventions- und Konsequenzmöglichkeiten

Die Planung der Intervention basiert auf der Falldifferenzierung (siehe 3.3.).

Bei Verhalten, das als grenzverletzend, grenzüberschreitend oder übergriffig eingestuft wird, zielt die Intervention auf Einsichtnahme und Entschuldigung ab und soll zu einer Verhaltensänderung führen.

Bei nötigendem Verhalten können auch rechtliche Schritte erwogen werden, wobei diese immer in Absprache mit der meldenden Person erfolgen sollten. Falls beteiligte Personen zur Organisation GermanZero gehören, können unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte eventuell personalrechtliche Konsequenzen folgen.

Die Intervention und die sich daraus ergebenden Konsequenzen orientieren sich an der Häufigkeit und den Konkretisierungsstufen des Verhaltens (siehe 3.3.).

Falls sich herausstellt, dass eine Meldung eine Fehlbeschuldigung war, ist das Interventionsteam für die Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person verantwortlich.

Jeder durchgeführte Prozessschritt, der Einbindungs- und Informationsmanagement umfasst, wird analysiert. Die neu gewonnenen Fakten fließen in die Planung des nächsten Schrittes ein.

3.7 Dokumentation

Das Interventionsteam dokumentiert alle Prozessschritte. Dabei müssen fallspezifische Informationen mit höchster Sensibilität behandelt werden. Es ist sicherzustellen, dass sie streng den datenschutzrechtlichen Vorschriften entsprechen, vertraulich bleiben und sicher aufbewahrt werden, sodass sie nicht für die Öffentlichkeit zugänglich sind.

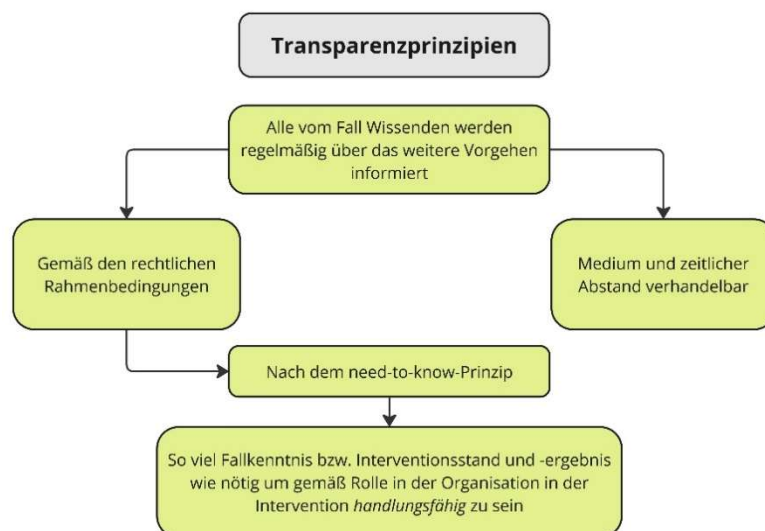
4. Anhang

4.1 Übersicht: Vertraulichkeitsprinzipien



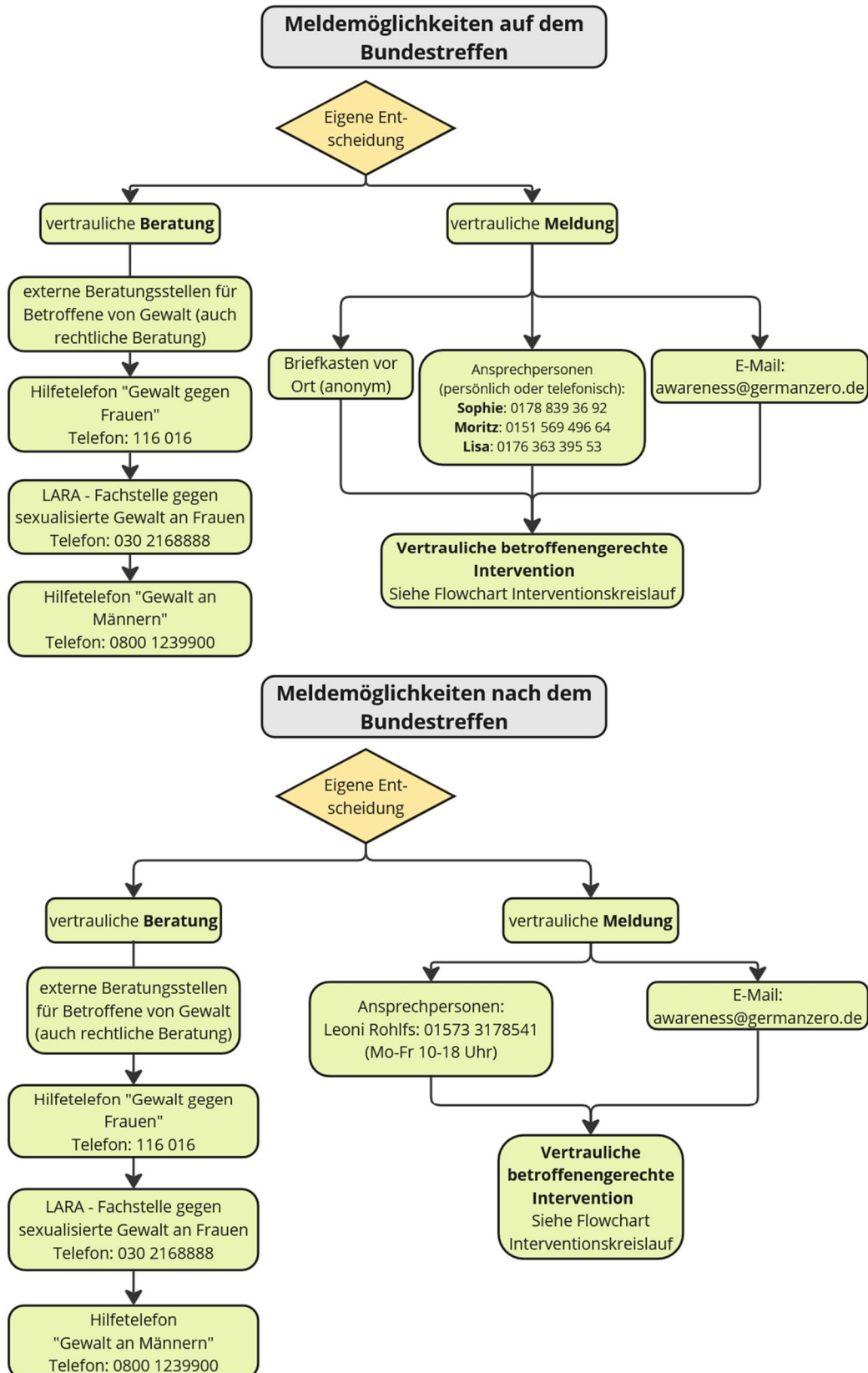
Quelle: inmedio

4.2 Übersicht: Transparenzprinzipien

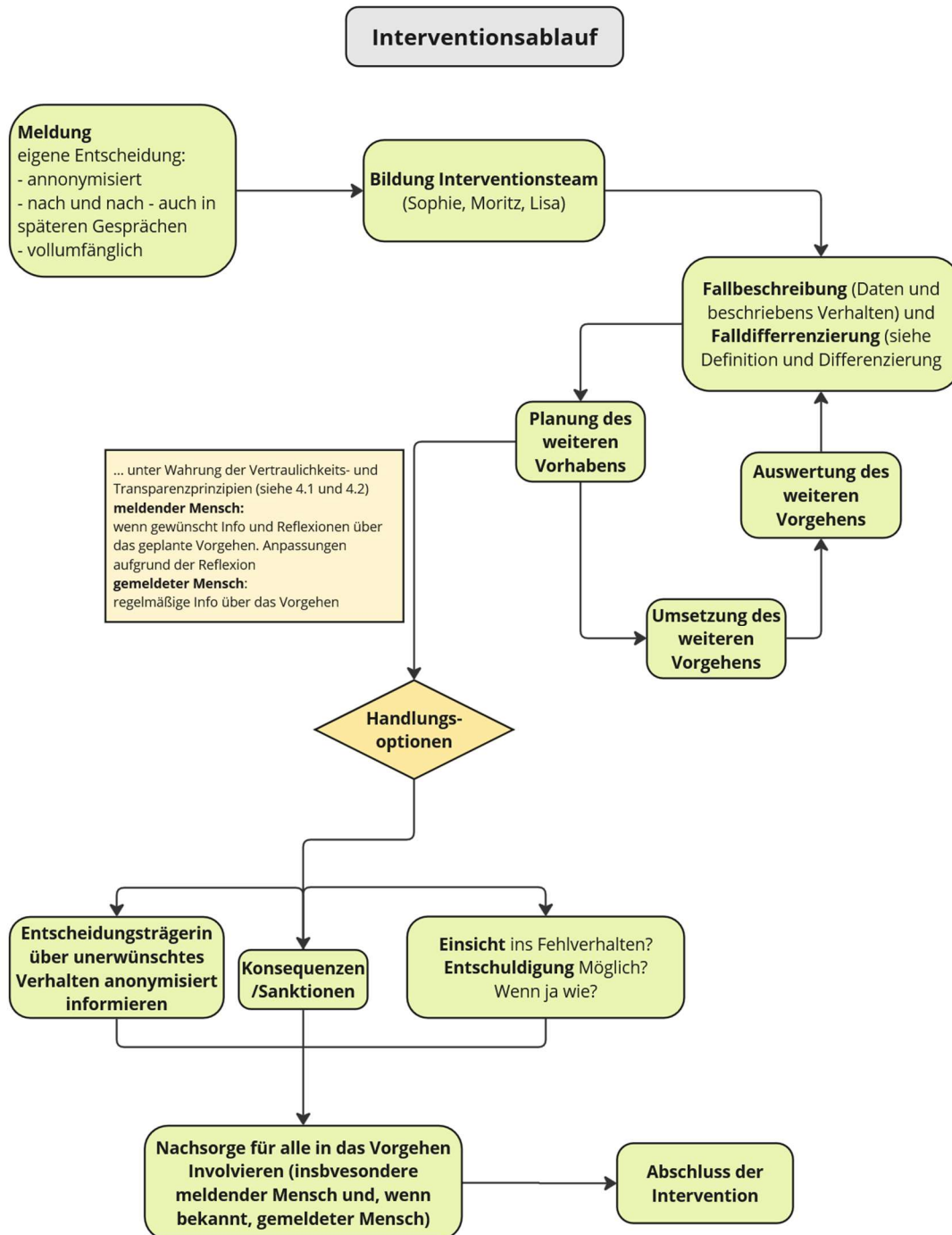


Quelle: inmedio

4.3 Übersicht Meldemöglichkeiten



4.4 Übersicht Interventionsablauf





5. Impressum

An der Bearbeitung dieses Konzepts waren beteiligt:

Hannah Rindler und Leoni Rohlfes als Angestellte von GermanZero e.V.

sowie unter Mitarbeit von Jona Johan und Mascha Wycick von inmedio Berlin.