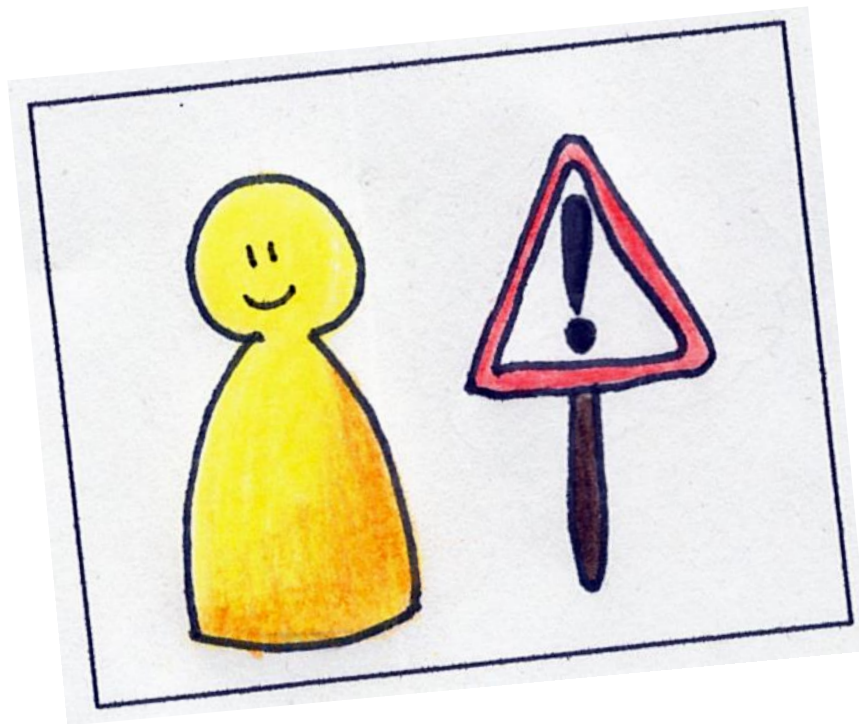


SCHUTZKONZEPT

zur Prävention sexualisierter Gewalt
sowie zur Intervention in Krisenfällen
für die Ev. Kirchengemeinde Kirchentellinsfurt
und den CVJM Kirchentellinsfurt



Dieses Schutzkonzept wurde von einer Arbeitsgruppe aus Vertreter:innen der Ev. Kirchengemeinde und des CVJM Kirchentellinsfurt in der Zeit von 2022-2023 entwickelt und von den Leitungsgremien (am xxx) verabschiedet.



Evangelische
Kirchen
gemeinde
tellinsfurt



1.) Einleitung

Wir, die Ev. Kirchengemeinde und der CVJM Kirchentellinsfurt, gestalten verschiedenste Angebote für Kinder, Jugendliche, Familien und Erwachsene in Kirchentellinsfurt. Bei allem ist uns wichtig, dass wir „als Kirche und CVJM aus Gottes Liebe leben, Gottes Gegenwart feiern, Gemeinschaft erfahren und für Andere da sind“. Wir wollen uns füreinander einsetzen und niemanden ausgrenzen – und vor allem niemandem schaden!

Leider gibt es überall Menschen und Situationen, die anderen schaden können, sie verletzen oder verwirren. Gerade im Bereich der sexualisierten Gewalt erfahren Kinder und Erwachsene jeden Tag großes Leid. Mit diesem Thema haben wir uns nun intensiv beschäftigt und dazu dieses Schutzkonzept erstellt. **Wir wollen aufzeigen, was uns als Träger wichtig ist und welche präventiven Maßnahmen wir umsetzen, wer ansprechbar ist und welche Grundsätze für uns im Umgang miteinander gelten.**

Wir setzen uns dafür ein, dass alle Menschen in unserer Kirchengemeinde fair behandelt werden und niemandem Gewalt angetan wird. Jeder Mensch ist vor Grenzverletzungen oder Übergriffen zu schützen. Die gilt für alle Formen von Gewalt (körperlich, verbal, seelisch, ...).

Durch die Veränderung des Kinderschutzgesetzes rückte der „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ nochmal intensiver in den Blick. Die sexualisierte Gewalt ist eine Form von Gewalt, die das Innerste und Persönlichste eines Menschen angreift und großen Schaden hinterlässt. Es gilt diese Gewalt zu verhindern und alles dafür zu tun, dass vor allem Kinder und Jugendliche, aber auch Erwachsene vor Übergriffen und Grenzverletzungen entsprechend geschützt und gestärkt werden.

Was uns dabei leitet, wurde im Schutzkonzept unseres Kirchenbezirks treffend formuliert:

„Unsere Arbeit und unser Zusammensein mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen ist geprägt von ...

... dem VERSTÄNDNIS, dass jeder Mensch als Geschöpf Gottes einmalig ist und unversehrt bleiben soll.

... GEGENSEITIGEM RESPEKT. Wir fördern aktiv ein wertschätzendes Verhalten in Haltung, Sprache und Umgangsweise und gehen gegen jede Form von körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt vor.

... GEGENSEITIGEM VERTRAUEN UND VERTRAUENSWÜRDIGKEIT. Wir sorgen dafür, dass alle – Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene – in diesem Vertrauen geschützt sind und sicher leben.

... REFLEXION. Wir machen uns bewusst, wo wir in kirchlicher Arbeit mit Risiken für Grenzüberschreitungen zu tun haben und wie wir sie vermeiden können. (...) Wir ermöglichen Mitwirkung und Beteiligung. Wir gehen Grenzverletzungen und Missbrauch unverzüglich und in einem festgelegten Verfahren nach.

... FREUDE AN DER BEGEGNUNG, zugewandt und risikobewusst!“¹

¹ Leitsatz aus dem Schutzkonzept des Ev. Kirchenbezirks Tübingen, 2022

2.) Leitsätze – unser Verhaltenskodex

Diese Leitsätze gelten und sind als sog. Verhaltenskodex durch alle bei uns tätigen Personen in den verschiedenen Arbeitsbereichen umzusetzen.

1 schützen und stärken

Ich will die mir anvertrauten Kinder und Jugendliche vor Gefahren, Schaden, Missbrauch und Gewalt schützen. Ich begegne ihnen freundlich, aufmerksam und wertschätzend, sodass sie gestärkt und ermutigt werden.

2 keine Gewalt

Ich übe keine körperliche, verbale, psychische und sexualisierte Gewalt aus.

3 Grenzen respektieren

Ich respektiere die individuellen Grenzempfindungen und die Privatsphäre der mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen und achte darauf, dass auch sie diese Grenzen im Umgang miteinander wahrnehmen und einhalten.

4 Nähe und Distanz

Ich setze mich dafür ein, dass in unseren Gruppen und bei unseren Veranstaltungen ein verantwortungsvoller Umgang mit Nähe und Distanz gelebt wird.

5 verantwortungsbewusst handeln

Ich nutze meine Rolle als Mitarbeitende/r nicht aus und gehe keinen sexuellen Kontakt zu den mir anvertrauten Menschen ein.

6 eingreifen und einsetzen

Ich greife ein, wenn Grenzen verletzt oder überschritten werden und vertusche nichts. Im konkreten Verdachts- oder Konfliktfall wende ich mich an die vom Träger eingesetzte Ansprechperson und trage zur Aufklärung bei.

7 faires Miteinander

Ich mache mich stark für einen fairen, freundlichen Umgang miteinander. Ich vermeide und verhindere abwertendes, diskriminierendes, sexistisches Verhalten und Ausgrenzung.

Diese Leitsätze gelten selbstverständlich auch für den Umgang mit erwachsenen Personen und für die Gruppen und Veranstaltungen mit volljährigen Teilnehmenden.

3.) Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung des Schutzkonzepts:

3.1 Risikoanalyse

Die Kirchengemeinde und der CVJM haben gründlich ihre Angebote analysiert und intensiv darüber gesprochen, wie die einzelnen Angebote, in Bezug auf ein mögliches Risiko, einzuordnen sind. Hierbei haben uns Fragen geleitet zu: Art der Maßnahme, zeitlicher Dauer, Intensität, Alter der Teilnehmenden und Mitarbeitenden, Verhältnis von Leitung, Team und Teilnehmenden, Ausrichtung des Angebots, Räumlichkeiten und Konzept.

Dabei haben wir auch geprüft, ob Mitarbeitende für diese Angebote ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorlegen müssen oder nicht.

3.2 Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (EFZ)

Im Regelfall müssen Ehrenamtliche vor Aufnahme ihrer Mitarbeit ein EFZ vorlegen, sofern ihre Tätigkeit das aufgrund von Art, Dauer, Intensität und Kontakt zu Minderjährigen oder Schutzbefohlenen nötig macht. Nur wenn kein Eintrag zu einer Verurteilung wegen einer Straftat nach §72a SGB VIII vorliegt, darf die Person tätig werden.

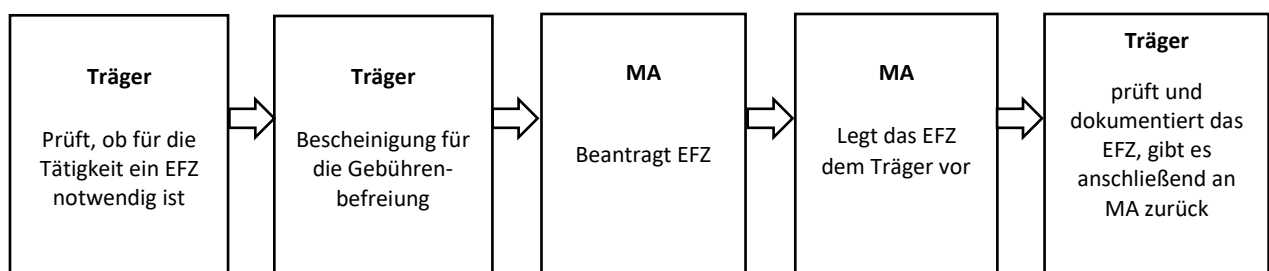
Der §72a SGB VIII beinhaltet Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung wie z.B. sexueller Missbrauch, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung, Ausbeutung, Zuhälterei, exhibitionistische Handlungen, Verbreitung pornografischen Materials, Misshandlung, Menschenhandel, ...

Bei hauptamtlichen Personen wird generell ein EFZ vor der Einstellung eingesehen und dokumentiert. Weiter müssen alle angestellten Beschäftigten der Kirchengemeinde eine Selbstauskunft unterschreiben und (je nach Tätigkeit) eine Präventionsschulung absolvieren.

Verfahren zur Einsichtnahme bei ehrenamtlicher Mitarbeit

Die betroffenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden erhalten von der Kirchengemeinde/CVJM einen Brief mit einer Bescheinigung, mit der die Ehrenamtlichen das EFZ **gebührenfrei** in ihrer Heimatgemeinde auf dem Rathaus beantragen können.

Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Es wird eingesehen, die Einsichtnahme dokumentiert und danach der oder dem Ehrenamtlichen wieder zurückgegeben. Nach spätestens fünf Jahren muss erneut ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden.



Vorlage und Einsichtnahme

Durch die Risikoanalyse und die gesetzlichen Vorgaben entstand für uns folgender Plan zur Frage, ob für die ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich der Kinder-/Jugendarbeit ein erweitertes Führungszeugnis (EFZ) vorgelegt werden muss.

Tätigkeit	Angebot	Vorlage EFZ	Begründung
Regelmäßige Gruppenangebote	z.B. Kinderkirche, Konfi, Trainee, Jungbläser, Teens-Treff, ...	ja	Durch regelmäßigen Kontakt kann ein besonderes Vertrauensverhältnis aufgebaut werden.
Übernachtungs-Angebote	z.B. Konfi-Freizeit, Zeltlager, Trainee-WE, Freizeiten, ...	ja	Intensiver, andauernder Kontakt kann besondere Vertrauensverhältnisse begünstigen. Besondere Nähe-Situationen können entstehen.
Tages-Aktionen oder Projekte	z.B. Ausflüge, Konfi-Tage, Konfi3, Schulungen, Kindernachmittage, ...	Nein	Kurzer Zeitraum, keine besonderen Nähe-Verhältnisse, teilweise wechselnde Gruppenzusammensetzung, keine Übernachtung
Sport-Angebote	z.B. Handball, ...	Ja	Regelmäßiger, intensiver Kontakt, körperliche Nähe durch Sport und Rahmenbedingungen
Administrative o. organisatorische Tätigkeiten	z.B. Verwaltungsaufgaben, Mithilfe bei Veranstaltungen, Kuchenverkauf, ...	Nein	Kein intensiver Kontakt von Dauer oder Intensität. Tätigkeit ohne pädagogischen Bezug.
Offene Angebote	z.B. CVJM-Treff	Nein	Öffentlicher Raum, nicht regelmäßig in der gleichen Gruppenzusammensetzung, Kontakt i.d.R. von TN bestimmt, kein Programm/Gruppe
Leitungsaufgaben	z.B. KGR, Vorstand, Ausschuss	Ja	An unterschiedlichen Stellen tätig, Vorbildfunktion, Macht, Entscheidungsträger

Die Tabelle gibt Auskunft darüber, für welche Tätigkeit ein EFZ eingesehen wird.

Die Einsichtnahme und Dokumentation muss von einer dafür beauftragten Person des Trägers vertraulich und im Rahmen der Umsetzung des Datenschutzes vorgenommen werden. Wie eine solche Dokumentation auszusehen hat, was genau erfasst und eingetragen werden muss, befindet sich in der Anlage.

Kirchengemeinde und CVJM benennen jeweils eine dafür geeignete und geschulte Person, die die Einsicht und Dokumentation vornimmt.

Selbstauskunft

Sollte eine Mitarbeit so kurzfristig entstehen, dass kein erweitertes Führungszeugnis mehr vorgelegt werden kann, oder kann die betreffende Person kein erweitertes Führungszeugnis beantragen (zum Beispiel, weil sie keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzt), ist in Ausnahmefällen eine Selbstauskunft abzugeben. Rechtlich bindend kann eine Selbstauskunft darüber, ob ein Ermittlungsverfahren wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung anhängig ist, allerdings nicht sein. Dies ist erst durch die Vorlage des EFZ möglich. Ein Formular für eine Selbstauskunft findet sich im Anhang.

3.2 Prävention durch Information und Reflexion

Da uns bewusst ist, dass der Nachweis durch ein EFZ oder eine Selbstauskunft nur ein kleiner bürokratischer Baustein ist, der rechtlich getan werden muss, setzt unser Konzept stark auf **Prävention durch Information und inhaltlicher Auseinandersetzung**.

Besonders hervorzuheben sind an dieser Stelle unsere Leitsätze, die beschreiben, wie wir unsere Arbeit gestalten und welches Verhalten wir von unseren Mitarbeitenden erwarten.

Wir verpflichten uns, unsere Mitarbeitenden zu diesem Thema zu informieren und zu sensibilisieren.

Dies geschieht durch Fortbildungs-/Schulungsangebote (durch uns oder andere Anbieter).

Inhalte davon sind:

- Informationen zum Thema: sexualisierte Gewalt
- Auseinandersetzung mit Nähe und Distanz
- Grenzverletzungen, Grauzonen
- Rechtliche Grundlagen
- Leitsätze als Verhaltenskodex
- Ansprechstellen, Gesprächspartner, Fachstellen
- Reflexion und Austausch
- Handlungs- und Krisenpläne für Notfälle

Weiter soll das Thema „Prävention sexualisierte Gewalt“ und Umgang miteinander in jedem Team regelmäßig besprochen und bedacht werden.

4.) Vorgehen im Krisenfall (ERNST-Regel) / Krisenintervention

4 A: Vorgehen im Krisenfall: Die E.R.N.S.T.- Regel

Erkennen von Anzeichen sexualisierter Gewalt

Ruhe bewahren/Report (Dokumentation)

Netzwerk

Sicherheit herstellen: Opfer schützen

Täter*in stoppen

1.) Erkennen von Anzeichen sexualisierter Gewalt:

Mögliche Hinweisgeber könnten sein:

- Starke Veränderungen im verbalen und nonverbalen Verhalten² (Freudlosigkeit, Aggressivität, stark sexualisierte Sprache oder sexualisiertes Verhalten, extremer Rückzug oder starkes Sicherheitsbedürfnis).
- Erkennbare Verletzungen.
- „Bauchgefühl“ ist wichtiger Hinweisgeber, der (eigene) Wahrnehmungen und eine Mitteilung in Verbindung bringen kann.
- Mitteilung durch andere oder Betroffene selbst:
Die Mitteilung kann zufällig und möglicherweise in anderem Zusammenhang geschehen.
Die Mitteilung kann sich auf Geschehnisse beziehen, die schon lange zurückliegen. Dies ändert nichts an der Notwendigkeit, sich damit zu befassen.
- Wissen um Täterstrategien trägt zum Erkennen bei: Beobachtung von auffälliger „Geheimniskrämerei“, Tendenz von Verantwortlichen zur Einzelzeit mit Schutzbefohlenen, ständige Grenzverletzungen durch Peers etc.

2.) Ruhe bewahren und Report (= Dokumentation)

Ruhe bewahren!

Zu diesem Zeitpunkt keine Konfrontation des vermuteten Täters oder der vermuteten Täterin, u.a. um Betroffene zu schützen und um ein Vernichten von Spuren zu verhindern.

Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!

Überdenken Sie Ihre nächsten Schritte, da überstürzte und unüberlegte Handlungen die Situation verschlimmern könnten.

Zuhören, Glauben schenken, stärken. Auch widersprüchliche und Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen! *„Du bist nicht schuld! Es ist gut und mutig, dass du das berichtest.“*

Versichern, dass das Gespräch **vertraulich** behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird: Aber auch erklären: *„Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“*

Sich selbst Hilfe holen! Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Die eigenen Grenzen akzeptieren: Sie können und müssen nicht alleine „retten“.

² Es gibt eindeutige und weniger eindeutige Anzeichen für sexuellen Missbrauch. Manchmal zeigt ein Kind mehrere Auffälligkeiten, die einen stutzig machen. **Manche weisen vielleicht auf ein ganz anderes Problem hin.** Eltern und Bezugspersonen sollten aufmerksam werden, wenn ein Kind sich auffällig anders verhält als sonst.

Report:

Gespräche, Fakten, Situation und eigene Wahrnehmungen dokumentieren (Datum, Uhrzeit, Namen der Personen, mit denen die Beobachtungen unter Beachtung der Schweigepflicht reflektiert wurden):

- Was habe ich gesehen?
- Was habe ich gehört?
- Was wurde mir erzählt? (Zitate)
- Welche Gefühle hat das Kind, der oder die Jugendliche, der oder die schutzbedürftige Erwachsene?
- Welche Gefühle habe ich?

Die Dokumentation muss handschriftlich geführt, sicher aufbewahrt und vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt sowie bei unbegründetem Verdacht vernichtet werden.

Auch wichtig zu bedenken: Liegt die Gefährdung des Kindes innerhalb des familiären Umfeldes? Geht die Gefährdung des Kindes von einem ehrenamtlich oder hauptamtlich Mitarbeitenden aus? Handelt es sich um Übergriffe unter Gleichaltrigen?

3.) Netzwerk

- Keine Entscheidungen treffen und weiteren Schritte unternehmen ohne altersgemäßen Einbezug des betroffenen Menschen! Achtung bei innerfamiliärer sexueller Gewalt: Tragen Sie Ihre Vermutung nicht an Bezugspersonen heran, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob diese das Kind ausreichend schützen (Beteiligung im Missbrauchssystem). Zunächst keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit dem Sachverhalt. Keine Konfrontation des vermuteten Täters oder der vermuteten Täterin.
- Leitung und Dienstvorgesetzte informieren!
- Fachliche Beratung einholen: Fachberatungsstelle und/oder insoweit erfahrene Fachkraft (für den Kirchenbezirk: *pro familia*) (Siehe auch S. 11-12).
- Standard bei Entscheidungen: 4-6-Augenprinzip, gemeinsame Risikoabschätzung erstellen, erst dann ggf. Strafanzeige stellen und die Polizei hinzuziehen.

4.) Sicherheit herstellen: Opfer schützen

- Opferschutz hat von Anfang an Priorität! Spätestens jetzt sollten Situationen verhindert werden, in denen geschilderte Ereignisse vorkommen könnten. Auch bei sexueller Gewalt durch Kinder/Jugendliche: Schützen Sie das betroffene Kind durch Beobachtung Ihrerseits oder, wenn möglich, Trennung des Kontaktes zum übergriffigen Kind oder Jugendlichen. Ggf. arbeitsrechtliche Möglichkeiten gegenüber dem oder der vermuteten Täter*in ausschöpfen (Freistellung, Beurlaubung, Verdachtskündigung).
- Betroffene brauchen während des gesamten Verfahrens Beistand und Hilfe!

5.) Täter*in stoppen

Bei begründetem und erhärtetem bzw. erwiesenem Verdacht:

- Bei Verdacht gegen Leitungskraft: Ansprechperson auf höherer Ebene informieren. Der oder die beschuldigte Mitarbeitende muss angehört werden. Zeitpunkt für Personalgespräch muss genau abgewogen werden. Mind. zwei Fachkräfte sollten anwesend sein.
- Vorher mit juristischer Unterstützung abklären: mögliche angemessene arbeitsrechtliche und /oder strafrechtliche Schritte und die Möglichkeit/Notwendigkeit einer Strafanzeige.
- Mit Fachstelle den weiteren Verlauf planen.

5 B: Krisenplan bei *vermuteter* sexualisierter Gewalt

Wichtig: Ruhe bewahren!

Keine vorschnellen Handlungen, keine Informationen an die (vermutete) Tatperson oder an die Familien der Betroffenen.

Sofort notieren:

Was wurde wann von wem erzählt? Was habe ich beobachtet? Was sind meine Überlegungen dazu?

Betroffene schützen!

Sofern im eigenen Kontext: Situationen verhindern, in denen die geschilderten Ereignisse vorkommen könnten.

Nächste Schritte:

-Keine Entscheidungen und weiteren Schritte ohne altersgemäßen Einbezug der oder des Betroffenen. Keine „automatische“ Meldung bei der Polizei.

-Leitung und Dienstvorgesetzte informieren, mit ihnen das weitere Vorgehen besprechen, ggfls. „den Fall“ an sie abgeben.

-Fachliche Beratung einholen (S. 11) und weiteres Vorgehen besprechen

5.) Ansprechpersonen und Beschwerdemanagement der Träger vor Ort

Folgende Personen sind für die Ev. Kirchengemeinde und des CVJM Kirchentellinsfurt vertraulich ansprechbar, wenn

- Infos zu dem Thema benötigt werden
- Wenn es Vermutungs- oder Verdachtsfälle gibt
- Wenn Menschen Beratung in diesem Bereich suchen
- Wenn ein Notfall (z.B. Übergriff) eintritt

Weiter sind diese Personen auch zu kontaktieren, wenn Menschen sich beschweren möchten, weil sie ein fragliches oder schlechtes Verhalten beobachtet haben und/oder unzufrieden mit einer Verhaltensweise oder einer Tätigkeit von Verantwortlichen sind.

Folgende Personen können telefonisch oder per E-Mail kontaktiert werden:

Ev. Kirchengemeinde Kirchentellinsfurt

Name:

Tel:

E-Mail:

CVJM Kirchentellinsfurt

Name:

Tel:

E-Mail:

6.) Infos zu fachlichen Beratungsstellen und Hilfsangeboten

Kontakt- und Telefonliste für Krisenintervention vor Ort

bei Grenzverletzungen, Übergriffen, (sexualisierter) Gewalt oder fachlichem Fehlverhalten ausgehend von (ehren-, neben- und hauptamtlich) Beschäftigten. Zunächst zuständig sind Dienstvorgesetzte bzw. Trägerverantwortliche bzw., sofern die Leitung betroffen ist, die jeweils nächsthöhere Ebene.

→ siehe Ansprechpersonen vor Ort auf S. 9)

Weitere Ansprechstellen Bezirk und Land:

Dekanatamt: 07071 7952540, dekanatamt.tuebingen@elkw.de, Dekanin Elisabeth Hege

CVJM/EJW: 0711 9781 288, <https://www.ejwue.de/service/praevention-sexuelle-gewalt/>

Erfahrene Fachkraft (extern) – zur fachlichen Beratung

pro familia Tübingen: 07071 34151, tuebingen@profamilia.de,

Ursula Kress, 0711 2149-572, ursula.kress@elk-wue.de

Krisenteam der Landeskirche/ Ansprechstelle im Evangelischen Oberkirchenrat:

Aktuelles Krisenteam: www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt.

Ursula Kress, 0711 2149-572, ursula.kress@elk-wue.de

Für Evangelische Jugendarbeit/CVJM: Ansprechperson im EJW (Evangelisches Jugendwerk in Württemberg):

Notfalltelefon: 0711 9781 288,

<https://www.ejwue.de/service/praevention-sexuelle-gewalt/>

Allgemeine weitere Fachstellen/Ansprechstellen

Fachberatungsstellen Tübingen

- **pro familia:** www.profamilia.de (E-mail: tuebingen@profamilia.de)
- **tima e.V.:** mädchen*stärkende Gewaltprävention, www.tima-ev.de (E-Mail: gewaltpraevention@tima-ev.de)
- **Pfunzkerle:** Fachstelle Jungen- und Männerarbeit Tübingen, www.pfunzkerle.org (E-Mail: info@pfunzkerle.org)
- **AGIT Frauen*Männer:** Anlaufstelle sexualisierte Gewalt Tübingen für Betroffene ab 18 Jahren, www.agit-tuebingen.de

Regional

- **Wirbelwind Reutlingen e.V.:** Verein gegen sexuelle Gewalt an Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Zuständigkeitsbereich ist der Landkreis Reutlingen.

Kirchliche Ansprechstellen:

EKD (Evangelische Kirche in Deutschland)

- www.anlaufstelle.help
- www.ekd.de/missbrauch/ansprechpersonen.html

Landeskirche Württemberg: Büro für Chancengleichheit

- **Prävention:** Miriam Günderoth
Projektstelle Prävention
Tel.: 0711 2149-605
E-Mail: Miriam.Guenderoth@elk-wue.de
- **Intervention, Aufarbeitung:** Ursula Kress
Beauftragte für Chancengleichheit im Evang. Oberkirchenrat Stuttgart
Tel.: 0711 2149-572
E-Mail: Ursula.Kress@elk-wue.de

Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung:

www.ubskm.de

www.beauftragte-missbrauch.de

Anhang 1: Praktische Umsetzung unserer Standards

Aus den Leitsätzen resultieren folgende praktische Standards für unsere Angebote:

- Jede Gruppe/Freizeit braucht klare Regeln und Absprachen in Bezug auf respektvollen Umgang miteinander (siehe Leitsätze) sowie bezüglich der Privatsphäre, dem Umgang mit Nähe und Distanz, sowie den Rechten jedes/jeder Einzelnen. Weitere Regeln können/sollen auch mit den Teilnehmenden gemeinsam überlegt werden.
- Mitarbeitende und Teilnehmende sind über die bestehenden Regeln, insbesondere zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ informiert, und wissen, dass sie sich daran zu halten haben. Mitarbeitende kennen unsere Leitsätze, haben sie unterschrieben, haben eine Schulung erhalten und ggfs. das EFZ vorgelegt.
- Bei einer gemischtgeschlechtlichen Freizeit/Gruppe braucht es ein gemischtgeschlechtliches Team. Wenn ein gemischtgeschlechtliches Team in regelmäßigen Gruppen nicht möglich ist, sollte es eine Person des anderen Geschlechts geben, die von den Teilnehmenden vertrauensvoll angesprochen werden kann.
- Bei Freizeiten sollten genügend getrennte Dusch- und Waschmöglichkeiten vorhanden sein, die auch entsprechend gekennzeichnet sind. Die Duschen sollten nicht von außen einsehbar sein. Idealerweise sollte es auch Möglichkeiten geben eine Dusche/ Waschmöglichkeit allein zu nutzen bzw. die Dusche abzuschließen.
- Das Freizeithaus sollte genügend Zimmer haben, es sollten genügend Zelte vorhanden sein. Getrenntgeschlechtliche Schlafräume/Zelte sind Voraussetzung. Wenn möglich schlafen auch Mitarbeitende getrenntgeschlechtlich. Idealerweise schlafen auch Kinder und Mitarbeitende getrennt.
- Bei Zweiersituationen (z.B. Seelsorgegespräch, Training, ...) sollte das Team zum Schutz beider Seiten informiert sein.
- Äußerst wichtig erscheinen uns regelmäßige verbindliche Treffen und ein regelmäßiger Austausch innerhalb der Gruppen/Teams, um schwierige Situationen, Abläufe etc. zu besprechen, die Kommunikation untereinander zu fördern und auch um immer wieder auf unsere Leitsätze hinzuweisen. Einmal jährlich sollte es auch einen Austausch über die Gruppen hinweg geben, vor allem sollten neue Mitarbeitende eine Schulung zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ erhalten. Zukünftig ist dies ein Standard unserer Mitarbeiter*innenschulung.
- Ebenfalls müssen weitere Regeln zum Umgang mit Alkohol, Drogen, Rauchen, Nachtruhe etc. aufgestellt, im Voraus kommuniziert und eingehalten werden.
- Alle Mitarbeitende und Teilnehmende werden über das Beschwerdemanagement informiert und kennen die für sie zuständigen Ansprechpartner*innen für ihren Tätigkeitsbereich sowie übergreifend für die Organisation.
- Bei nonbinären Teilnehmenden werden dazu individuelle Absprachen getroffen und kommuniziert. Dies geschieht im vertraulichen offenen Miteinander mit der betreffenden Person und ggfs. den Erziehungsberechtigten.

Anhang 2 – Formular für die Selbstauskunft

Selbstauskunft

Zur Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses, wenn dies aus nachvollziehbaren Gründen kurzfristig nicht vorgelegt werden konnte.

Ich,

versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§72a SGB VIII) rechtskräftig verurteilt worden bin und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Im Rahmen dieser Erklärung verpflichte ich mich dazu, den Träger über die Einleitung eines entsprechenden Verfahrens zu informieren.

Sofern ein Erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss und ich zur Beantragung berechtigt bin, leite ich es nach Erhalt umgehend an (hier die verantw. Person eintragen!) weiter.

.....

Ort und Datum und Unterschrift

Anhang 3 – Vorlage zur Einsichtnahme und Dokumentation EFZ

Dokumentation

Namen				
Datum der Einsichtnahme				
Datum des EFZ				
Liegt einer Verurteilung wegen einer Straftat nach § 72a SGB VIII vor? Ja/Nein				
Darf eine Tätigkeit wahrgenommen werden? Ja/Nein				
Datum der Wiedervorlage (5 Jahre)				
Unterschrift der Einsicht nehmenden Person				

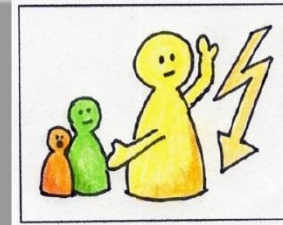
Anhang 4 Plakat

Diese Leitsätze gelten und sind als sogenannter Verhaltenskodex durch alle bei uns tätigen Personen in den verschiedenen Arbeitsbereichen umzusetzen.

Unser Verhaltenskodex

schützen und stärken - 1

Ich will die mir anvertrauten Kinder und Jugendliche vor Gefahren, Schaden, Missbrauch und Gewalt schützen. Ich begegne ihnen freundlich, aufmerksam und wertschätzend, so dass sie gestärkt und ermutigt werden.



Verantwortlich: Evangelische Kirchengemeinde Kirchentellinsfurt und CvM Kirchentellinsfurt e.V.

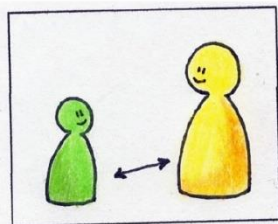
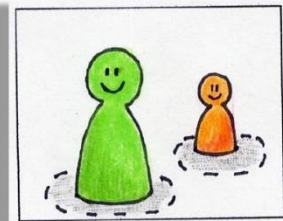


2 - keine Gewalt

Ich übe keine körperliche, verbale, psychische und sexualisierte Gewalt aus.

Grenzen respektieren - 3

Ich respektiere die individuellen Grenzempfindungen und die Privatsphäre der mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen und achte darauf, dass auch sie diese Grenzen im Umgang miteinander wahrnehmen und einhalten.

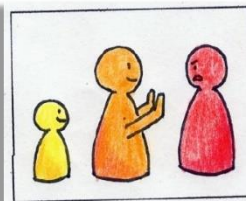


4 - Nähe und Distanz

Ich setze mich dafür ein, dass in unseren Gruppen und bei unseren Veranstaltungen ein verantwortungsvoller Umgang mit Nähe und Distanz gelebt wird.

verantwortungsbewusst handeln - 5

Ich nutze meine Rolle als Mitarbeitende/r nicht aus und gehe keinen sexuellen Kontakt zu den mir anvertrauten Menschen ein.



6 - eingreifen und einsetzen

Ich greife ein, wenn Grenzen verletzt oder überschritten werden und vertusche nichts. Im konkreten Verdachts- oder Konfliktfall wende ich mich an die vom Träger eingesetzte Ansprechperson und trage zur Aufklärung bei.

fairen Miteinander - 7

Ich mache mich stark für einen fairen, freundlichen Umgang miteinander. Ich vermeide und verhindere abwertendes, diskriminierendes, sexistisches Verhalten und Ausgrenzung.



Diese Leitsätze gelten selbstverständlich auch für den Umgang mit erwachsenen Personen und für die Gruppen und Veranstaltungen mit volljährigen Teilnehmenden.