

Schutzkonzept des

Unser Schutzkonzept beinhaltet folgende Inhalte:

1. <u>Vorwort</u>	2
2. <u>Leitbild</u>	2
3. <u>Bestandaufnahme und Risikoanalyse</u>	3
4. <u>Anforderungen an die Mitarbeit</u>	6
4.1. <u>Schulungen</u>	6
4.2. <u>Verhaltenskodex</u>	7
4.3. <u>Selbstverpflichtung</u>	8
4.4. <u>Erweitertes Führungszeugnis</u>	10
5. <u>Handlungsleitfaden zum Schutz vor/gegen</u>	10
5.1. <u>Peer-Gewalt</u>	10
5.2. <u>Kindeswohlgefährdung / (Sexualisierte) Gewalt im sozialen/familiären Umfeld</u>	10
5.3. <u>(Sexualisierte) Gewalt von Ehrenamtlichen</u>	11
5.4. <u>(Sexualisierte) Gewalt von Hauptamtlichen</u>	12

1. Vorwort

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen entsteht eine persönliche Nähe und Gemeinschaft, die von Vertrauen geprägt ist. Um sicher aufwachsen und leben zu können, benötigen Kinder und Jugendliche Personen, denen sie vertrauen können und die ihnen Zuwendung und Geborgenheit schenken. Sie brauchen Unterstützung, Hilfe, Schutz und Sicherheit.

Erfahren Kinder oder Jugendliche Vernachlässigung, Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt, werden ihre Entwicklungsgrundlagen gefährdet und ihre seelische Entwicklung geschädigt. Sexualisierte Gewalt, andere Gewalterfahrungen und Vernachlässigung verletzen die Würde des Menschen.

Das Schutzkonzept des CVJM Bad Marienberg soll dazu beitragen, dass Kinder und Jugendliche in unseren Veranstaltungen, Gruppenstunden und Freizeiten vor Grenzverletzungen und Gewalt geschützt werden. Im CVJM soll ein Klima der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema „Vernachlässigung und Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt“ geschaffen und gelebt werden.

Der CVJM Bad Marienberg ist dem CVJM Westbund angeschlossen und gestaltet Kinder- und Jugendarbeit in der Evangelischen Kirchengemeinde Bad Marienberg, teilweise in Zusammenarbeit mit dem Evangelischen Dekanat Westerwald. Daher entsprechen die Inhalte unseres Konzepts den Schutzkonzepten unserer Kooperationspartner und weisen teilweise ähnliche Formulierungen auf.

2. Das Leitbild des CVJM Bad Marienberg

Der CVJM Bad Marienberg ist Teil der weltweiten CVJM-Bewegung.

Die Pariser Basis ist die Grundlage der CVJM-Arbeit.

Sie bestimmt den Auftrag des CVJM und prägt die Form der Arbeit.

Unsere Mission (Auftrag)

Im CVJM Bad Marienberg verbinden wir Christen, die ihre persönliche Beziehung zu Gott gemeinsam erleben, teilen und weiterentwickeln.

Aus diesem Glauben heraus dienen wir jungen Menschen mit missionarischen und sozialen Angeboten.

Unsere Vision (Ziel)

Junge Menschen bauen eine Beziehung zu Gott auf.

Sie wachsen im Glauben und Vertrauen zu Gott als Persönlichkeiten in einer lebendigen Gemeinschaft mit Christen.

Sie übernehmen Verantwortung für andere und werden zu Mitarbeitenden im Reich Gottes.

Unsere Prinzipien (Werte)

Die leitenden Mitarbeitenden leben eine persönliche Gottesbeziehung und gewinnen daraus ihre Motivation zur Mitarbeit.

Unsere Jugendarbeit ist geprägt von einem wertschätzenden und engagierten Umgang, durch den junge Menschen wahrgenommen und gemäß ihrer Begabung ganzheitlich gefördert werden.

Wir suchen die Zusammenarbeit mit öffentlichen und kirchlichen Einrichtungen im Raum Bad Marienberg.

Als Verein arbeiten wir eigenständig, vernetzt, offen und ökumenisch unter ehrenamtlicher Leitung.

3. Bestandsaufnahme und Risikoanalyse

Eine Risiko- und Potenzialanalyse hilft dabei, einzuschätzen wie gut Teilnehmende und damit auch wir als Verantwortliche in unseren Veranstaltungen geschützt werden.

Wir analysieren alle 2 Jahre regelmäßige Gruppen und Freizeitangebote anhand des folgenden Schemas, um Gefahren besser einschätzen zu können. Dabei beteiligen wir unsere Mitarbeiter*innen und die Teilnehmer*innen nach ihren Möglichkeiten.


1. Organisatorisches


Form	
Zeit	
Ort	
Leitung	
Team	


2. Risikoanalyse

Zielgruppe	Potenzial Risiko		
Kinder unter 3 Jahren	ja		nein
Kinder bis 7 Jahren	nein		ja
Kinder bis 12 Jahren	nein		ja
Kinder bis 15 Jahren	nein		ja
Jugendliche ab 15 Jahren	ja		nein
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf	nein		ja
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen	nein		ja
Erwachsene mit Behinderungen	nein		ja
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung	nein		ja
Erwachsene	ja		nein
Zielgruppen unterschiedlicher Kulturen	nein		ja
Eigene Punkte			
Konkrete Verbesserungsvorschläge wenn nötig/ möglich			


Dauer	Potenzial Risiko		
Die Teilnehmenden wechseln häufig.	Ja	Teils, teils	Nein
Die Veranstaltung findet regelmäßig statt.	Sporadisch (ein bis viermal im Jahr)	Mehrfach (z.B. auch mehr als drei Tage hintereinander)	Regelmäßig
Die Veranstaltung dauert ...	Stundenweise	Mehrere Stunden tagsüber	Über Tag und Nacht
Eigene Punkte			
Konkrete Verbesserungsvorschläge, wenn nötig/ möglich			


Intensität	Potenzial  Risiko		
Ein Vertrauensverhältnis zwischen einzelnen Personen kann aufgebaut werden.	Nein	Vielleicht	Gut möglich
Die Struktur der Veranstaltung beinhaltet eine Hierarchie/ ein Machtverhältnis.	Nein	Nicht auszuschließen	Ja
Wie groß ist der Altersunterschied von Mitarbeitenden zur Gruppe / Teilnehmenden?	Gering (weniger als drei Jahre)	Mittel (drei bis fünf Jahre)	Hoch (über fünf Jahre)
Die Veranstaltung beinhaltet Übernachtungen gemeinsam in einem Zimmer/ Zelt	Nein		Ja
Gibt es Kontakt zu den TN außerhalb des Angebots?	Nein	Nicht auszuschließen	Ja
Gibt es Kontakt eines Mitarbeitenden zu einzelnen TN außerhalb des Angebots? (auch über Medien)	Nein	Nicht auszuschließen	Ja
Gibt es Übernachtungen in Familien?	nein	Nicht auszuschließen	ja
Eigene Punkte			
Konkrete Verbesserungsvorschläge, wenn nötig/ möglich			

Ort	Potenzial  Risiko		
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche in Gebäude und auf dem Grundstück?	nein		ja
Gibt es Räume in/ Orte, an die sich die Nutzer bewusst zurückziehen können?	nein		ja
Werden die oben genannten Räume/ Orte zwischendurch „kontrolliert“?	ja		nein
Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?	nein		ja
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?	nein		ja
Ist das Grundstück von außen einsehbar?	nein		ja
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?	nein		ja
Eigene Punkte			
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	ja		nein
Konkrete Verbesserungsvorschläge, wenn nötig/ möglich			

Mitarbeitende	Potenzial  Risiko		
Sind die Mitarbeitenden in Bezug auf das Kindeswohl geschult?	ja		nein

Gibt es eine Selbstverpflichtungserklärung/ einen Verhaltenskodex für Mitarbeitende?	ja		nein
Schlafen Mitarbeitende und Teilnehmende gemeinsam in einem Raum/ Zelt?	nein		ja
Liegt von jedem Mitarbeitenden ein unbedenkliches erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor?	ja		nein
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?	ja		nein
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen, beratenden und seelsorgerlichen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz, Privatkontakte, Geschenke)?	ja		nein
Übernimmt die Leitung/ das Team ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie Fehlverhalten wahrnimmt und/oder darüber informiert wird?	ja		nein
Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der persönlichen Beziehung gegenüber Mitarbeitenden?	ja		nein
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	ja		nein
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	ja		nein
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?	ja		nein
Eigene Punkte			
Konkrete Verbesserungsvorschläge, wenn nötig/ möglich			

Informationspolitik	Potenzial 	Risiko
Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.	ja	nein
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.	ja	nein
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?	ja	nein
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?	ja	nein
Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	ja	nein
Eigene Punkte		
Konkrete Verbesserungsvorschläge, wenn nötig/ möglich		

Organisation/ Verband	Potenzial 		Risiko
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?	Ja		nein
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?	ja		nein
Gibt es ein Präventionskonzept?	ja		nein
Gibt es Ansprechpartner*innen für Kindeswohl/ Schutzkonzept?	ja		nein
Gibt es eine "insofern erfahrende Fachkraft"?	ja		nein
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?	ja		nein
Sind Zuständigkeiten und Strukturen verlässlich und klar geregelt?	ja		nein
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	ja		nein
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	ja		nein
Gibt es einen Presseverantwortlichen?	Ja		nein
Eigene Punkte			
Konkrete Verbesserungsvorschläge, wenn nötig/ möglich			

Die Analyse sensibilisiert uns in Hinblick auf unserer tägliches Handeln und zeigt auf, wo zusätzliche Schutzmaßnahmen notwendig sind.

Die einzelnen Bestandsaufnahmen und Risikoanalysen werden archiviert.

4. Anforderungen an die Mitarbeit

4.1 Schulungen

Das Thema Kinderschutz und insbesondere auch sexualisierte Gewalt bedarf einer systematischen Qualifizierung unserer ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Das Thema ist im Rahmen der Ausbildung in einer Grundschulung als verbindlicher Ausbildungsinhalt vorhanden. Darüber hinaus verpflichten sich unsere Mitarbeiter*innen, alle 2 Jahre an einer Schulung zum Thema Gewaltprävention teilzunehmen. Neue Mitarbeiter*innen sollen bei der nächstmöglichen Gelegenheit an einer solchen Schulung teilnehmen. Diese können im Rahmen der Freizeitvorbereitung, einer CVJM eigenen Schulung oder in regelmäßigen Schulungsangeboten des Dekanats wahrgenommen werden.

Wir greifen auf Schulungsunterlagen des CVJM-Westbundes zurück. Diese werden regelmäßig aktualisiert und sind mit dem Dekanat abgestimmt.

Die regelmäßige Teilnahme an einer Schulung dokumentieren wir in einer zentralen Datei.

4.2 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient als Grundlage zur Mitarbeit in unserem CVJM. Er beschreibt verbindliche Umgangsformen untereinander.

Das Datum der Aushändigung und die anschließende Besprechung des Verhaltenskodexes werden in der zentralen Datei dokumentiert.

Verhaltenskodex des CVJM Bad Marienberg



Nähe und Distanz

- Kinder- und Jugendarbeit basiert auf Vertrauen, deshalb werden die individuellen Grenzen ernst genommen und beachtet.
- Kinder- und Jugendarbeit geschieht nicht in abgeschlossenen Räumen.
- Kinder- und Jugendarbeit wird von mindestens zwei Mitarbeitenden durchgeführt.
- Intensive Freundschaften zwischen Teilnehmenden und Mitarbeitenden sollen vermieden werden.
- Kinder- und Jugendarbeit geschieht öffentlich. Veranstaltungen müssen mit dem Vorstand abgesprochen und entsprechend kommuniziert werden. Mitarbeitende organisieren keine privaten Treffen oder Urlaube.
- Kinder und Jugendliche werden nicht explizit bevorzugt, benachteiligt oder belohnt. Geschenke müssen im Team transparent gemacht und jedem Teilnehmenden gewährt werden.
- Kinder und Jugendliche werden nur nach Absprache mit den Eltern/ Personensorgeberechtigten nach Hause gefahren.

Angemessenheit und Körperkontakt

- Unerwünschte und unangemessene Berührungen sind zu unterlassen.
- Körperkontakte sind sensibel und nur zu Dauer und Zweck von erster Hilfe, Trost oder pädagogisch und gesellschaftlich zulässigen Spielen erlaubt. Die Mitarbeitenden fragen das Kind/ den Jugendlichen, ob dies gewünscht ist.
- Körperkontakt, der von Seiten der Schutzbefohlenen ausgeht, wird durch die Mitarbeitenden reflektiert und in vertretbarem Rahmen zugelassen. Übermäßige Nähe wird nicht zugelassen. Mitarbeitende achten dabei auch auf ihre eigenen Grenzen.

Sprache, Wortwahl, Kleidung

- Sexualisierte, abwertende oder diskriminierende Sprache oder Gestik wird nicht verwendet.
- Verbale und nonverbale Grenzverletzungen sind zu unterbinden.
- Mitarbeitende kleiden sich dem Kontext ihrer Tätigkeit entsprechend.

Medien und soziale Netzwerke

- Fotografieren und die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen muss durch die Abgebildeten und deren Personensorgeberechtigten erlaubt werden.
- Schutzbefohlene und Mitarbeitende werden nicht in unbekleidetem Zustand fotografiert oder gefilmt.

- Mitarbeitende müssen ihre Rolle als Privatperson und Mitarbeitende in Bezug auf Internetkontakte zu Schutzbefohlenen reflektieren und entsprechend handeln.
- Die Nutzung von Medien unterliegt der entsprechenden Altersfreigabe.

Intimsphäre

- Gemeinsames Duschen oder Umziehen mit Teilnehmenden ist nicht gestattet.
- Toiletten, Wasch- und Schlafräume werden nur nach vorheriger, deutlicher Ankündigung durch gleichgeschlechtliche Mitarbeitende betreten.
- Die Privatsphäre der Schutzbefohlenen in Bezug auf persönliche Gegenstände ist zu beachten.

Sanktionen/ Disziplinarmaßnahmen

- Sanktionen müssen fair, altersgemäß und angemessen sein.
- Sanktionen müssen im Team besprochen werden.
- Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug ist zu unterlassen.

Veranstaltungen mit Übernachtung

- Werden von mindestens zwei volljährigen Mitarbeitenden durchgeführt
- Gemischtgeschlechtliche Veranstaltungen werden von gemischtgeschlechtlichen Teams begleitet.
- Mitarbeitende und Teilnehmende übernachten getrennt voneinander. Sollten die Räumlichkeiten oder päd. Gründe eine Ausnahme nötig machen, müssen die Personensorgeberechtigten darüber informiert werden und die Leitung des Vereins zustimmen.
- Schlafräume werden geschlechtergetrennt belegt und sind während Ruhe- und Schlafenszeiten für das andere Geschlecht, insbesondere für Mitarbeitende, tabu.

Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

- Mitarbeitende dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Dritten angesprochen werden. Dies gilt vor allem für den Umgang mit Schutzbefohlenen.
- Mitarbeitende machen ihre eigenen Übertretungen und die anderer Mitarbeitenden unverzüglich und ausschließlich gegenüber den Vereinsverantwortlichen transparent, weisen auf kritische Situationen und mögliche Grenzverletzungen hin. Die Verantwortlichen entscheiden über das weitere Vorgehen.

4.3 Selbstverpflichtung

Mit der Selbstverpflichtung bestätigen wir die Umsetzung des Verhaltenskodexes in unserer Arbeit.

Die Selbstverpflichtung unterschreiben wir anlassbezogen bei Freizeiten oder alle 2 Jahre in der Gruppenmitarbeit. Die Dokumentation erfolgt in der zentralen Datei.

Selbstverpflichtung zu den Themen Vernachlässigung und Gewalt, insbesondere sexueller Gewalt für ehrenamtlich Mitarbeitende im CVJM Bad Marienberg



Die Arbeit im CVJM Bad Marienberg wird im Miteinander von Menschen und ihrer Beziehung zu Gott gestaltet. Der CVJM Bad Marienberg übernimmt Verantwortung für die ihm anvertrauten Menschen. Unsere Arbeit ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Dazu gehört, die Persönlichkeit und Würde eines jeden Menschen zu achten und individuelle Grenzen zu respektieren. Vernachlässigung, Gewalt und sexualisierte Gewalt werden nicht toleriert. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen hat oberste Priorität.

Als Mitarbeiter*in des CVJM Bad Marienberg

1. achte ich die Persönlichkeit und Würde aller.
2. stärke und fördere ich die Persönlichkeit, die Entwicklung einer geschlechtsspezifischen Identität und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung.
3. verpflichte ich mich deshalb dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder und Jugendliche zu gestalten. Ich pflege einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit anderen.
4. nehme ich Kinder und Jugendliche bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt.
5. respektiere ich die individuellen Grenzen der Kinder und Jugendlichen und achte die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze. Ich gehe verantwortlich mit Nähe und Distanz um.
6. bin ich mir meiner Verantwortung und Rolle als Mitarbeiter*in bewusst und suche mir kompetente Hilfe, wenn ich gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch sowie Formen der Vernachlässigung vermute.
7. greife ich bei Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende oder Teilnehmende ein.
8. tabuisiere und toleriere ich Gewalt nicht, sondern beziehe aktiv Stellung und greife ein gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches, sexistisches Verhalten und alle Arten von Gewalt. Das gilt sowohl für körperliche Gewalt (z. B. Körperverletzung, sexuelle Übergriffe) als auch für verbale Gewalt (z. B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z. B. Mobbing, Ausgrenzung).
9. versichere ich, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Veranstaltung:

Unterschrift	Unterschrift	Unterschrift
Unterschrift	Unterschrift	Unterschrift

4.4 Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Für ehrenamtliche Tätigkeiten ist zu prüfen, ob ein Führungszeugnis einzuholen ist. Entscheidend ist die Nähe zum Schutzbefohlenen (z.B. 1-zu-1-Beziehung), die Intensität des Kontaktes (z.B. Übernachtung), das Entstehen eines großen Machtgefälles (z.B. große Altersdifferenz), so dass ein besonderes Vertrauensverhältnis zum Kind, das dann ausgenutzt werden könnte, entsteht.

Hilfreich für die Beurteilung sind die Bestandsaufnahme und Risikoanalyse.

Hinweise zum erweiterten Führungszeugnis:

- Kosten fallen für ein Führungszeugnis für Ehrenamtliche nicht an.
- Die/der Leiter*in der Gruppe/Freizeit erstellt ein entsprechendes Formular für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses und nimmt anschließend Einsicht in das EFZ.
- Das Dokument verbleibt bei der/dem Mitarbeiter*in.
- Die Einsicht wird in der zentralen Datei dokumentiert.
- Bei Vorlage darf das EFZ nicht älter als 3 Monate sein.
- Die Wiedervorlage hat alle 5 Jahre zu erfolgen.

5. Handlungsleitfaden

Im Handlungsleitfaden versuchen wir Fallmöglichkeiten abstrakt darzustellen und daraus resultierende Handlungen zum Schutz der betroffenen Person(en) aufzuzeigen:

5.1 Peer-Gewalt

„Ich beobachte (oder vermute) Grenzverletzungen und Übergriffe unter Gleichaltrigen“

- Gehe dazwischen und kläre die Situation mit den Beteiligten.
- Führe eine Wiedergutmachung und/oder Entschuldigung herbei. Die Annahme einer Wiedergutmachung oder Entschuldigung ist nicht zu erzwingen.
- Beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten aktiv Stellung.
- Besprich den Vorfall mit der Leitung und wäge ab, ob eine Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist und ob Konsequenzen gezogen werden müssen.
- Entwickle Umgangsregeln mit der ganzen Gruppe.
- Bei erheblichen Grenzverletzungen sollten die Eltern der Betroffenen durch dich oder die/den Leiter*in informiert werden.

5.2 Kindeswohlgefährdung / (Sexualisierte) Gewalt im sozialen/familiären Umfeld.

„Ein Opfer hat sich mir mitgeteilt!“

- Handle nicht voreilig, bewahre Ruhe!
- Höre zu, schenke dem Gesagten Glauben und Sorge für eine Atmosphäre, in der Öffentlichkeit möglich ist.
- Versprich nichts, was du anschließend nicht halten kannst.
- Stimme dein Vorgehen mit der/dem Betroffenen ab und achte die Grenzen deines Gegenübers.
- Informiere auf keinen Fall den vermeintlichen Täter bzw. Täterin (z.B. die Eltern), sie sind nicht „bekehrbar“ und haben evtl. die Möglichkeit, deinen Kontakt zum Opfer zu unterbinden.
- Beginne den Fall zu dokumentieren. Schreibe das Gehörte, das Gesehene und deine Vermutungen und Schritte auf - schreibe Tagebuch (was, wann, wo, wer) und trenne sauber zwischen Gehörtem, Gesehenem und deinen Vermutungen.
- Ziehe die/den Hauptamtliche*n deines Vertrauens hinzu bzw. wende dich an die/den Vorsitzende*n des CVJM Bad Marienberg, wenn keine hauptamtliche Fachkraft zu Verfügung steht. Die/der Vorsitzende nimmt Kontakt mit den entsprechenden Stellen im Dekanat und im CVJM-Westbund auf. Informiere dich über das weitere Vorgehen und übergebe die Verantwortung. Jetzt solltest du dich zurückziehen, wenn die betroffene Person dich nicht mehr als Ansprechpartner*in braucht.

5.3 (Sexualisierte) Gewalt von Ehrenamtlichen

„Ich vermute, wir haben eine Täterin/einen Täter in den eigenen Reihen“

- Handle nicht voreilig, bewahre Ruhe!
- Überlege, worauf sich deine Vermutung begründet.
- Beginne den Fall zu dokumentieren. Schreibe das Gehörte, das Gesehene und deine Vermutungen und Schritte auf - schreibe Tagebuch (was, wann, wo, wer) und trenne sauber zwischen Gehörtem, Gesehenem und deinen Vermutungen.
- Besprich deine Vermutung mit einer Person deines Vertrauens im Leitungsteam, insofern sie nicht selbst betroffen ist.
- Informiere und suche das Gespräch mit den zuständigen Hauptamtlichen oder den Verantwortlichen für die Maßnahme und kläre, dass die/den Vorsitzende*n des CVJM Bad Marienberg informiert werden.
- Hole dir Unterstützung bei einer unabhängigen Fachstelle und/oder bei der/dem Vorsitzende*n des CVJM Bad Marienberg, besprecht die weitere Vorgehensweise, sofern die zuständigen Hauptamtlichen dies nicht übernehmen.
- Wenn der Verdacht sich erhärtet, müssen die Verantwortlichen der Maßnahme und du dafür sorgen, dass im Zusammenspiel mit der/dem Vorsitzenden des CVJM Bad Marienberg die verantwortlichen Hauptamtlichen im Dekanat und beim CVJM-Westbund informiert werden und so die Möglichkeit haben, die vermeintliche Täterin/ den vermeintlichen Täter unverzüglich aus der pädagogischen Maßnahme zu entfernen.
- Verliere das Opfer und die weiteren Kinder und Jugendlichen der Maßnahme nicht aus den Augen.
- Gib, zum Schutz aller Beteiligten, keine Informationen an die Öffentlichkeit.
- Danach solltest du dich aus dem weiteren Verfahren zurückziehen. Erkenne und akzeptiere deine Grenzen und Möglichkeiten.

5.4 (Sexualisierte) Gewalt von Hauptamtlichen

„Ich vermute, wir haben eine Täterin/einen Täter in den eigenen Reihen“

- Handle nicht voreilig, bewahre Ruhe!
- Überlege, worauf sich deine Vermutung begründet.
- Beginne den Fall zu dokumentieren. Schreibe das Gehörte, das Gesehene und deine Vermutungen und Schritte auf - schreibe Tagebuch (was, wann, wo, wer) und trenne sauber zwischen Gehörtem, Gesehenem und deinen Vermutungen.
- Ziehe die/den Hauptamtliche*n deines Vertrauens hinzu, informiere dich über das weitere Vorgehen und übergebe die Verantwortung. Jetzt solltest du dich zurückziehen.
- Ist es dir nicht möglich, eine/einen Hauptamtliche*n zu informieren, hol dir Unterstützung bei einer unabhängigen Fachstelle und der/dem Vorsitzenden des CVJM Bad Marienberg. Besprecht die weitere Vorgehensweise.
- Die/der Vorsitzende informiert die Vorgesetzten.
- Informiere auf keinen Fall den vermeintlichen Täter bzw. Täterin oder Verdächtige, sie sind nicht „bekehrbar“
- Gib, zum Schutz aller Beteiligten, keine Informationen an die Öffentlichkeit.
- Danach solltest du dich aus dem weiteren Verfahren zurückziehen und deine Verantwortung übergeben. Erkenne und akzeptiere deine Grenzen und Möglichkeiten.