

Als Evangelisches Jugendwerk nehmen wir den Schutz von Kindern, Jugendlichen und allen weiteren Schutzbefohlenen besonders ernst. Deshalb haben wir auch die Pflicht, sie vor jeder Form von Grenzüberschreitungen, Übergriffen, Missbrauch und Gewalt bestmöglich zu schützen.

Die besondere Würde des Menschen resultiert nach biblischem Verständnis daraus, dass er als Gottes Ebenbild geschaffen wurde: In *jedem* Menschen begegnet uns ein Bild Gottes. Gott schützt und behütet die Schwachen, Rechtlosen, Unterdrückten. Die Bibel ist voller Geschichten, die dieses Handeln Gottes illustrieren. Und schließlich legt sich das Doppelgebot der Liebe wie ein Schutzmantel um menschliche Beziehungen und gibt ihnen eine eigene Würde. Wenn Menschen also erwarten, dass das Evang. Jugendwerk MBK ein Schutzraum ist, dem Menschen sich und andere getrost anvertrauen können, ist diese Erwartung angemessen. Dies gilt in besonderer Weise gerade auch für Kinder, Jugendliche und weitere Schutzbefohlene.

Deshalb achten die Mitarbeiter*innen unseres Jugendwerks darauf, ihnen Achtung, Respekt und Wertschätzung entgegenzubringen. Dies bedeutet:

- Wir achten ihre Rechte, Unterschiedlichkeit und individuellen Bedürfnisse.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für ihre Themen und Probleme.
- Wir vertrauen auf die Aufrichtigkeit von Menschen insbesondere auch auf die Aufrichtigkeit von Kindern, Jugendlichen und allen weiteren Schutzbefohlenen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Wir sind offen für Feedback und Kritik und betrachten sie als Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.

Sexuelle Grenzverletzungen gleich welcher Art dürfen nicht bagatellisiert und ignoriert werden. Sie verletzen die Würde und den Schutz von Menschen. Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene sollen in Jugendwerk einen sicheren Lebensraum finden.

Personalverantwortung

Das Evang. Jugendwerk MBK e.V. ist ein Werk, das von Ehrenamtlichen geleitet und durch Hauptamtliche darin unterstützt wird. Der Vorstand des MBK trifft sich in regelmäßigen Abständen, um über die Belange, Inhalte und Geschehnisse zu beraten. Dabei legt er großen Wert auf Beteiligung, Transparenz und Offenheit. Die Möglichkeiten für Fortbildungen werden unterstützt und eigene Angebote im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit gemacht. Die Einforderung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ist für eine aktive Mitarbeit nötig, wird thematisiert und dokumentiert.

Schulungen

Mit Inkrafttreten des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird empfohlen, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, an den von der EKD zertifizierten Schulungen *Hinschauen – Helfen – Handeln* zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt teilnehmen.

Zum Schulungskonzept von *Hinschauen – Helfen – Handeln* gehören eine Basisschulung, an der alle Mitarbeiter*innen teilnehmen sollen, und spezielle Schulungen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen mit einem engeren Bezug zu Kindern, Jugendlichen und

Schutzbefohlenen bzw. für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen mit Leitungsfunktion innerhalb der Gemeinde.

Zur Umsetzung des Kirchengesetzes bietet die Kirchenleitung Schulungen im Rahmen von Hinschauen – Helfen – Handeln an. Die Schulungen führen die Mitarbeiter*innen grundsätzlich in das Thema ein und schärfen ihre Wahrnehmung für Gefährdungssituationen. Sie werden für den Umgang mit Nähe und Distanz sensibilisiert und erhalten konkrete Hilfestellungen, den pädagogischen und seelsorglichen Kontext so zu gestalten, dass die Kultur der Wertschätzung und Achtsamkeit gelebt werden kann.

Wir sehen die Bedeutung der Schulungen und sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter*innen über das jeweils aktuelle Schulungsangebot ihrer jeweiligen Landeskirchen informiert werden und es entsprechend ihrer Mitarbeit in ihren jeweiligen Gemeinden wahrnehmen.

Konkret heißt das: Unser Vorstand

- wird in regelmäßigen Abständen besprechen, welche unserer Mitarbeiter*innen in welchem/n Bereich/en geschult werden müssen.
- eine von diesem gesondert bestimmte Person informiert die Mitarbeiter*innen darüber, dass und an welchen Schulungen sie teilnehmen müssen und welche Schulungen die Lippische Landeskirche im Rahmen von Hinschauen -Helfen - Handeln anbietet, bzw. welche Schulungen es in den jeweiligen Landeskirchen gibt
- eine von diesem gesondert bestimmte Person führt eine Mitarbeiter*innenliste, aus der hervorgeht, welche Mitarbeiter*innen wie geschult werden müssen und wann geschult wurden; diese Liste wird regelmäßig aktualisiert.
- Über das Schulungsangebot von Hinschauen-helfen-handeln hinaus, werden wir unsere Mitarbeiter*innen über andere Schulungsangebote zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ informieren.

Verantwortlich für die Schulungsliste der Mitarbeiter*innen sowie die Informationsweitergabe der Schulungsangebote für die Mitarbeiter*innen ist in unserem Verein:

Martin Herbst und Lisa-Marie Neelen.

Verhaltenskodex (u.a. Selbstverpflichtungserklärung)

Der Verhaltenskodex des Evang. Jugendwerks MBK hat das Ziel,

- eine Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die getragen sind von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz
- Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch zu schützen
- Mitarbeiter*innen Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen zu geben und vor falschem Verdacht zu schützen
- den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren und damit die Qualität der Gemeindegarbeit zu verbessern
- das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt in der Gemeinde wachzuhalten
- potentielle Täter*innen abzuschrecken

Verhaltenskodex

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz notwendig. Die Beziehungsgestaltung muss dem Arbeitsfeld entsprechen und stimmig sein. Die Mitarbeiter*innen achten darauf, dass keine emotionalen oder körperlichen Abhängigkeiten entstehen. Die Verantwortung für die Gestaltung von Distanz und Nähe liegt bei den Mitarbeiter*innen, nicht bei den betreuten Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen.

Einzelgespräche finden nur in dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.

Haupt- und ehrenamtliche Betreuer*innen führen mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen keine Gespräche über ihr Intimleben oder ihre eigenen persönlichen Belastungen. Mit Kontakten im pädagogischen Alltag, bei denen es zu einer 1:1 Situation kommt, wird transparent im Mitarbeiter*innenteam sowie gegenüber den Sorgeberechtigten umgegangen.

Kein Kind, Jugendlicher oder Schutzbefohlener darf besonders bevorzugt, benachteiligt, belohnt oder sanktioniert werden.

Verwandtschaftsverhältnisse und Privatbeziehungen zu betreuten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen bzw. deren Familien sind offenzulegen.

Die mit Worten oder Körpersprache ausgedrückten individuellen Grenzempfindungen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen werden ernstgenommen, respektiert und keinesfalls abfällig kommentiert.

Mitarbeiter*innen besprechen ihre privaten Sorgen und Probleme nicht mit den betreuten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

Angemessener Körperkontakt

Körperliche Berührungen gehören zum alltäglichen Umgang. Wir achten darauf, dass Körperkontakt altersgerecht und der jeweiligen Situation angemessen ist. Er setzt die freie und in besonderen Situationen auch die erklärte Zustimmung von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen voraus.

Der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren. Wird Körperkontakt zugelassen, muss das Bedürfnis stets von den Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen ausgegangen und in der Situation pädagogisch angemessen sein. Mitarbeiter*innen dürfen keinesfalls eigene Bedürfnisse nach Nähe im Rahmen ihrer Mitarbeit ausleben.

Für die Wahrung angemessener Grenzen sind immer die Mitarbeiter*innen verantwortlich, auch wenn Impulse von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nach viel Nähe ausgehen sollten.

Mitarbeiter*innen führen keine Massagen auf der Haut durch. Ebenso ist es Mitarbeiter*innen nicht erlaubt, Kinder, Jugendliche bzw. Schutzbefohlene zu küssen.

Niemand wird überredet oder unter Druck gesetzt, etwas zu tun, was sie*er nicht möchte. Spiele, Aktionen und Übungen werden so gestaltet, dass keine Angst gemacht wird und alle die reale Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten.

Bei Tobe- und Fangspielen haben die Mitarbeiter*innen darauf zu achten, dass die persönlichen Grenzen von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen geachtet werden.

Mutproben und Rituale, die Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Angst machen oder sie bloßstellen, sind grundsätzlich untersagt. Auch bei Nachtwanderungen ist darauf zu achten, dass Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene nicht in Angst und Schrecken versetzt werden.

Überschreiten Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene Grenzen im Umgang mit anderen Teilnehmer*innen, sorgen die Mitarbeiter*innen direkt für die Einhaltung der Grenzen.

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn:

- Mitarbeiter*innen sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl des Kindes bzw. des*r Jugendlichen oder Schutzbefohlenen zu jeder Zeit entspricht und von ihnen ausgeht
- Mitarbeiter*innen insgesamt über eine sensible Wahrnehmung verfügen und das Kind bzw. den*die Jugendliche*n oder Schutzbefohlene*n weder manipulieren noch unter Druck setzen

Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeiter*innen können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen. Dies wollen wir verhindern.

Die Mitarbeiter*innen des Evang. Jugendwerks MBK verwenden deshalb in keiner Form der Begegnung mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen eine sexualisierte Sprache oder Gestik, ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.

Mitarbeiter*innen sprechen Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene mit ihrem Namen und nicht mit Spitz- oder Kosenamen an. Übliche Abkürzungen sind okay (zum Beispiel Alex für Alexander).

Mitarbeiter*innen achten darauf, dass sie während ihrer beruflichen Tätigkeit keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltäglich und normal. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist ein sachgemäßer Umgang damit unablässig.

Unsere Mitarbeiter*innen pflegen keine privaten Internetkontakte mit den ihnen in unserem Verein anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Dies schließt Kontakte über Messenger Dienste mit ein. Zulässig sind lediglich Kontakte, die zur Ausübung der gemeindlichen Tätigkeit notwendig sind oder die wegen verwandtschaftlicher Verhältnisse bzw. über die Gemeindearbeit als gegeben anzusehen sind.

Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne des Jugendschutzes und eines respektvollen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden.

Die Nutzung, der Einsatz und die Verbreitung von Filmen, Bildern, Computerspielen oder Druckmaterial mit pornografischen Inhalten sind Mitarbeiter*innen verboten.

Wir respektieren, wenn Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene nicht gefilmt oder fotografiert werden möchten. Die Veröffentlichung von Bild- und Tonaufnahmen bedarf ihrer Zustimmung und der ihrer Sorgeberechtigten. Sie dürfen weder in unbekleidetem Zustand noch in anzüglichen Posen gefilmt oder fotografiert werden.

Umgang mit Tabak und Alkohol

Unsere Mitarbeiter*innen achten das Jugendschutzgesetz. Rauchen ist unter 18 Jahren verboten. Bier und Wein dürfen erst ab 16 Jahren getrunken werden. Der Konsum von Schnaps und anderen harten alkoholischen Getränken ist erst ab 18 Jahren gestattet.

Sowohl unsere haupt- als auch unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen haben Vorbildfunktion. Dies gilt auch für Alkohol und Tabakkonsum.

Beachtung der Intimsphäre

Wir schützen die Intimsphäre von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Bei Veranstaltungen mit Übernachtung wird vor Betreten der Schlafräume angeklopft.

Sanitärräume werden in der Regel nicht von Mitarbeiter*innen betreten. Sollte dies in Ausnahmesituationen nicht möglich sein, kündigen Mitarbeiter*innen ihr Betreten deutlich an. Unsere Mitarbeiter*innen ziehen sich nicht gemeinsam mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen um. Sie nutzen nicht die gleichen Waschräume und schlafen grundsätzlich nicht mit ihnen gemeinsam in einem Zimmer oder Zelt.

Gibt es keine getrennten Duschräume, so sind getrennte Duschzeiten einzuführen.

Bei medizinischer Ersthilfe sind die individuellen Grenzen und die Intimsphäre der Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu respektieren. Dabei erklären Mitarbeiter*innen altersentsprechend, welche Versorgungshandlungen notwendig sind. Minderjährige entkleiden sich nur so weit, wie es unbedingt erforderlich ist und werden gegebenenfalls gebremst. Es wird kein Zwang ausgeübt. Unter Umständen sind die Sorgeberechtigten einzubeziehen.

Geschenke und Vergünstigungen

Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zuteilwerden, ihre emotionale Abhängigkeit fördern. Mitarbeiter*innen sehen von Geschenken und Vergünstigungen ab und achten darauf, niemanden zu bevorzugen. Es werden durch die Mitarbeiter*innen keine Geschenke von (höherem) materiellem Wert angenommen.

Erzieherische Maßnahmen

Konsequenzen zielen darauf ab, Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene – möglichst durch Einsicht – von einem unangemessenen Verhalten abzubringen. Die Disziplinierungsmaßnahmen sollen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und nachvollziehbar sein.

Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung oder Angstmachen sind ebenso wie jede Form von Gewalt untersagt.

Veranstaltungen mit Übernachtung

Veranstaltungen mit Übernachtung, an denen Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlene teilnehmen, werden von einem gemischtgeschlechtlichen Mitarbeiter*innenteam begleitet. Der Betreuungsschlüssel sollte pro 10 Teilnehmer*innen zwei unterschiedlich geschlechtliche Mitarbeiter*innen vorsehen.

Mitarbeiter*innen übernachten nicht gemeinsam mit den Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Ausnahmen aufgrund besonderer Umstände benötigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten und des Vorstands.

Es wird getrenntgeschlechtlich übernachtet, dabei gehen wir sensibel mit der Situation um, dass nicht jeder Mensch sich eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnet. Ausnahmen aufgrund besonderer Umstände benötigen die Zustimmung der Sorgeberechtigten und Betroffenen sowie der Gemeindeleitung.

Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene übernachten nicht in den Privatwohnungen von Mitarbeiter*innen.

Umgang mit der Übertretung des Verhaltenskodex

Zu typischem Täter*innenverhalten gehört die Vertuschung und das Geheimhalten von grenzüberschreitenden oder übergreifenden Handlungen. Um dem entgegenzuwirken, wird Zuwiderhandeln gegen diesen Verhaltenskodex gegenüber dem Mitarbeiter*innenteam und des Vorstands transparent gemacht.

Alle Mitarbeiter*innen dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen angesprochen werden. Mitarbeiter*innen dürfen Kinder und Jugendliche nicht zur Geheimhaltung animieren.

Mitarbeiter*innen machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex sowie die von anderen Mitarbeiter*innen gegenüber dem Vorstand transparent. Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot durch andere Mitarbeiter*innen oder Teilnehmer*innen nehmen sie ihre Meldepflicht gem. § 8 KGSsG wahr.

Teamarbeit

Wir fördern in unserem Jugendwerk Feedbackkultur. Diese drückt sich unter anderem durch die Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber anderen Menschen insbesondere Kinder, Jugendlichen und Schutzbefohlenen und im Austausch mit anderen Mitarbeiter*innen aus.

Selbstverpflichtungserklärung

Die Arbeit der Evang. Jugendwerks MBK, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes.

Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Kinder, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und Erwachsenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Dies anerkennend wird die folgende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben/gebe ich die folgende Selbstverpflichtungserklärung ab:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene zu erhalten und / oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten und bringe ihnen Wertschätzung und Vertrauen entgegen.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen nicht. Ich gestalte die Beziehung zu Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und allen mir anvertrauten Personen transparent und gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Als Mitarbeiter*in nutze ich meine Vertrauens- und Autoritätsstellung nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Mir ist bewusst, dass jede sexuelle Handlung an und vor Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen eine strafbare Handlung ist.¹

¹ Ergänzung zu „Schutzkonzepte praktisch“

6. Ich verzichte auf alle audiovisuellen bzw. virtuellen Darstellungen von sexueller Gewalt oder kinderpornografischem Material in meinem persönlichen Mediengebrauch.²
7. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen.
8. Bei jeder Vermutung, in Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der FUVSS. Gegebenenfalls hole ich mir zunächst Unterstützung bei einer*em der mir vertrauten Mitarbeiter*innen und dann wenden wir uns gemeinsam an die FUVSS.
9. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der FUVSS als landeskirchliche Meldestelle. Mir ist bekannt, dass gem. § 8 I KGSsG eine Meldepflicht eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot besteht.
10. Bei einem Verdacht auf sexualisierter Gewalt in unserer Gemeinde kommuniziere ich verantwortungsvoll mit der Presse, in den sozialen Medien und im persönlichen Kontakt.
11. Falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von Ermittlungen wegen einer Straftat erlange, die nach den Vorschriften des SGB VIII in der jeweils geltenden Fassung von der Beschäftigung zur Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe bei einem Träger der öffentlichen Jugendhilfe ausschließt, informiere ich hierüber die Leitung.³ Bei öffentlich rechtlich Beschäftigten (Pfarrer*innen) sind das die Dienstvorgesetzten im Landeskirchenamt, bei allen übrigen ist das die Gemeindeleitung, d.h. der Kirchenvorstand.
12. Ich halte mich an die Verhaltensregelungen des Schutzkonzeptes des Evang. Jugendwerks MBK

Partizipation (Teilhabe lassen)

Mitarbeiter*innen sollen bereits bei der Entwicklung des Schutzkonzeptes mit einbezogen und die Mitarbeiter*innenschaft über den Prozess informiert und zur Beteiligung eingeladen werden. Mitarbeiter*innen werden dafür gewonnen das Schutzkonzept nicht als Belastung zu verstehen, sondern unabhängig von Vorfällen sexualisierter Gewalt als Qualitätsmerkmal der Gemeindearbeit.

Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene sowie alle beruflich und ehrenamtlich Tätigen werden über das bestehende Schutzkonzept informiert.

Beschwerdewege - generell

Das Vereinsleben ist für uns das Miteinander von verschiedenen Menschen mit unterschiedlichen Vorstellungen und Bedürfnissen. Darum kann es vorkommen, dass nicht alle mit dem Ist-Zustand zufrieden sind.

Wir verstehen uns auch hier als Lernende.

² ebenso

³ § 72 a I SGB VIII Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

Deshalb wollen wir dafür sorgen, dass Vorstellungen und Bedürfnisse für das Vereinsleben von allen geäußert werden können und auch kritische Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge Raum bekommen.

Kritik zuzulassen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber der*dem anderen.

Die Auseinandersetzung mit Kritik und Verbesserungsvorschlägen ist für uns eine Chance, die Qualität unserer Arbeit zu verbessern. Das Beschwerdemanagement unseres Vereins sorgt dafür, dass wir Beschwerden und Verbesserungsvorschläge aller Art ernstnehmen, prüfen und im Bedarfsfall Veränderungen vornehmen.

Ansprechpartner*in für den Fall einer Beschwerde sind die beiden Vorsitzenden des Vereins:

Martin Herbst: herbst@mbk-web.de

Corinna Wiegand: wiegand@mbk-web.de

Kooperation mit Fachleuten

Im Rahmen der Vereinsarbeit kann es zu Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt kommen sowie zu Mitteilungen von Betroffenen Opfern bzw. Zeugen. Wir verpflichten uns in diesen Fällen, Fachleute bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung einzubeziehen. So können Fehlentscheidungen verhindert und sichergestellt werden, dass der Betroffenenenschutz bei der Entscheidungsfindung im Vordergrund steht.

Folgende Fachleute und Fachberatungsstellen sind bei einem Verdacht, einer Beobachtung, einer Mitteilung oder einer Zeugenaussage ansprechbar, darum werden wir sie in unserem Verein bekanntmachen:

- Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS): Die Fachstelle bietet fachliche Unterstützung für Leitungsverantwortliche, die sich in ihrer Arbeit mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung auseinandersetzen und ist gleichzeitig zentrale Anlaufstelle für Betroffene. Gleichzeitig fungiert sie als zentrale Meldestelle für Vorfälle und Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt, an die sich die Mitarbeiter*innen wenden müssen, sobald ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt. Zudem berät sie Mitarbeiter zur Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot
- Ansprechperson für betroffene Opfer von sexualisierter Gewalt in der Lippischen Landeskirche: Susanne Eerenstein, Leitung des Evangelischen Beratungszentrums.
- Zentrale Anlaufstelle *help*: Sie bietet unabhängig Information und Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche. Die kostenlose Beratung ist unabhängig, anonym und unterliegt der Schweigepflicht. *help* vermittelt auf Wunsch an kirchliche Ansprechstellen weiter und informiert über alternative und unabhängige Beratungsangebote.
- Hilfetelefon sexueller Missbrauch: Das Hilfetelefon, eingerichtet durch den*die Unabhängig Beauftragte*n für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, ist die bundesweite, kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffenen von sexueller Gewalt und für Fachkräfte. Jedes Gespräch bleibt vertraulich.
- Erstberatung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: die telefonische Erstberatung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet die Möglichkeit, sich nach einem Vorfall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz extern, niederschwellig und anonym (auch juristisch) beraten zu lassen.

Interventionspläne

Wir verpflichten uns bei einer (möglichen) Grenzverletzung, -überschreitung, sowie der strafrechtlich relevanten Form Sexualisierter Gewalt nach dem Interventionsrichtlinien der Lippischen Landeskirche zu handeln, wie sie am Ende dieses Abschnitts festgehalten sind. Wir werden im Verdachts- oder Mitteilungsfall besonnen handeln und keine überstürzten Schritte einleiten. Wir wahren größtmögliche Vertraulichkeit, machen aber von Beginn an transparent, dass u.U. Fachberatung einbezogen werden muss. Erfolgt eine Mitteilung durch ein betroffenes Opfer, beziehen wir es in das weitere Verfahren mit ein.

Meldepflicht und Kooperation mit der Meldestelle FUVVS

Die Meldestelle FUVVS unterstützt und entlastet die mit dem Verdacht oder Vorfall betrauten Personen. Gleichzeitig gewährleistet sie, dass jeder Verdacht oder Vorfall zur Sprache gebracht und adäquat behandelt wird.

Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen darüber, dass

- sie bei jedem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtet sind, die Meldestelle zu informieren
- die Meldestelle für die Lippische Landeskirche bei der FUVSS angesiedelt und wie sie erreichbar ist
- ihre Aufgabe nach der Meldung erfüllt ist und alle weiteren Schritte von der FUVSS veranlasst werden, d.h.
 - die Meldestelle prüft, welche weiteren Schritte gegangen werden müssen
 - die Meldestelle informiert das Leitungsorgan (Vorstandsvorsitzende*r)
 - im Fall eines begründeten Verdachts
 - beruft der Vorstand sodann ein Interventionsteam ein
 - Mitglieder des Interventionsteams sind:
 - Vertreter*in des
 - Jurist*in, (*hier kann ein*e externe*r Jurist*in oder auch ein*e Jurist*in aus der LLK hinzugezogen werden*)
 - Öffentlichkeitsreferent*in, (*hier kann eine Person von externer Stelle oder auch die Öffentlichkeitsabteilung der LLK hinzugezogen werden*)
 - Vertretung der FUVSS
 - Falleinbringer*in (*Person, durch die der Fall bekannt geworden ist, die die Beobachtungen gemacht hat.*) Sie ist in der Regel nur bei der ersten Sitzung oder wenn es erneut relevant ist anwesend
 - Ggf. Vertrauensperson
 - Sofern der Vorwurf gegen Pfarrer*innen geht, Mitglied des Kollegiums der LLK, da in diesem Fall nur das *Kollegium (LLK als Anstellungsträger)* Personalentscheidungen treffen kann

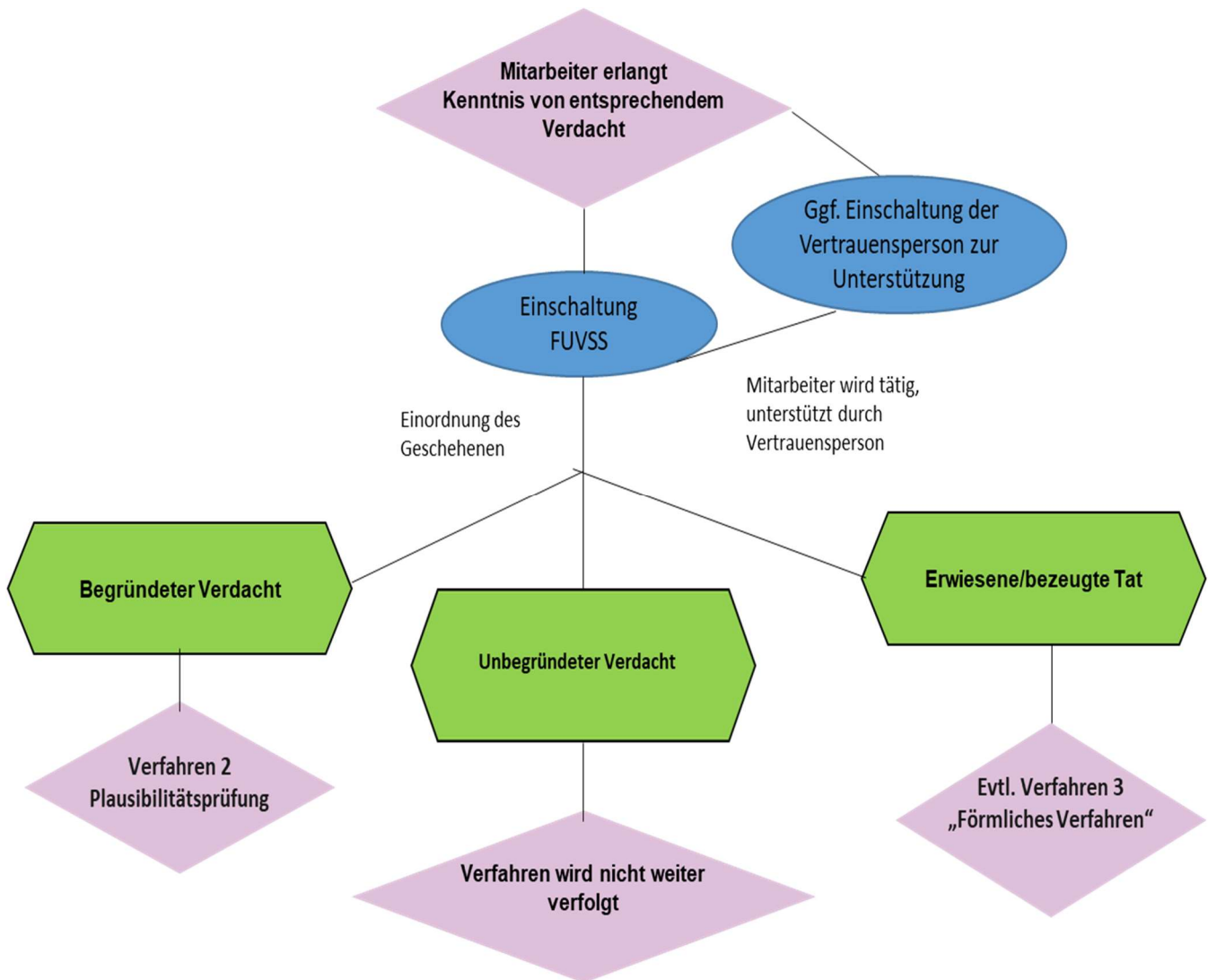
Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen außerdem darüber, dass

- sie sich im Falle einer Vermutung/eines Verdachts jederzeit an die Meldestelle wenden können, um sich zur Einschätzung eines Vorfalls oder Verdachts beraten zu lassen.

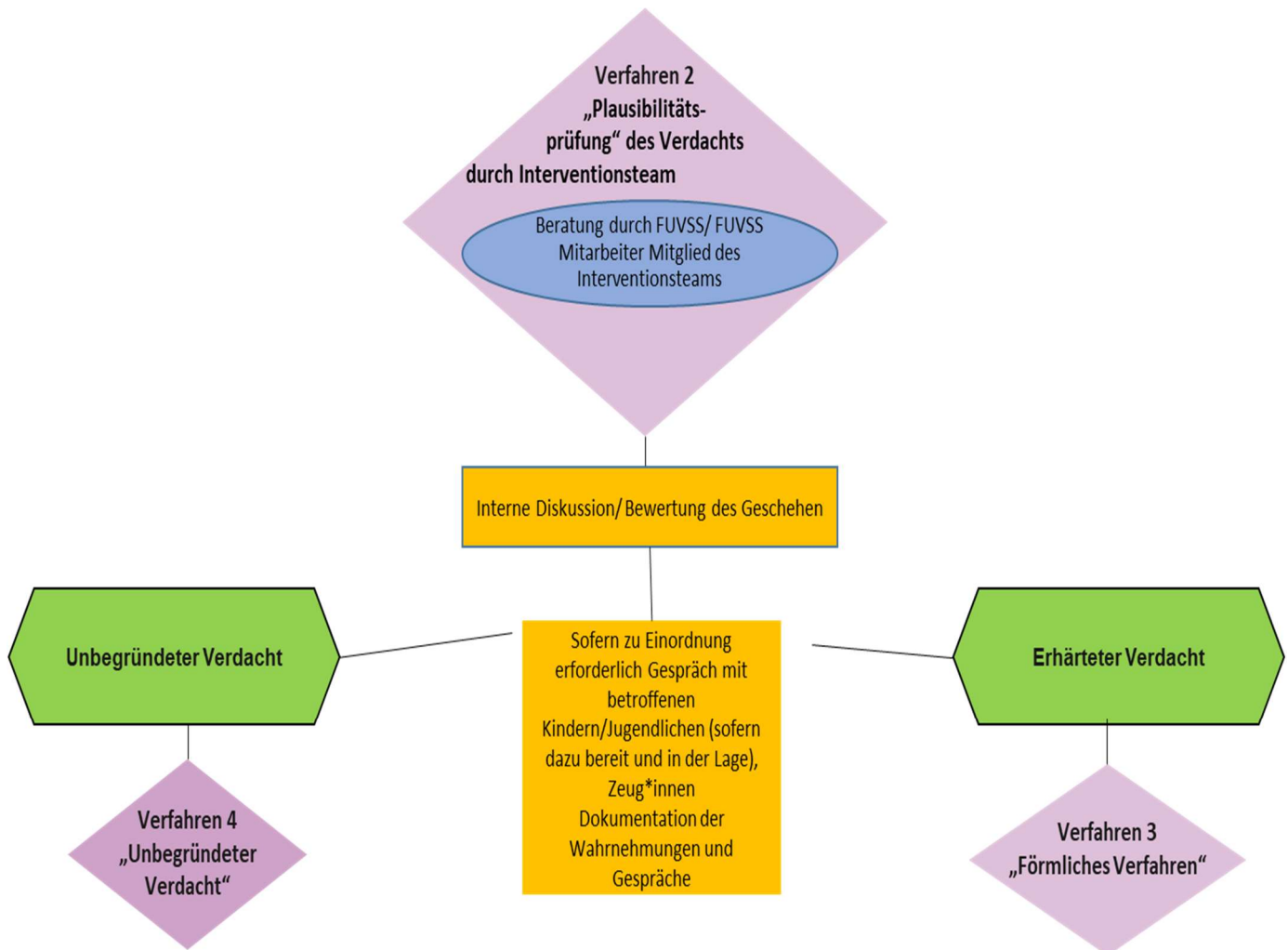
Im Interventionsfall handeln wir abhängig vom Verfahrensstand nach den jeweiligen, folgenden Interventionsplänen.

Verfahren 1:

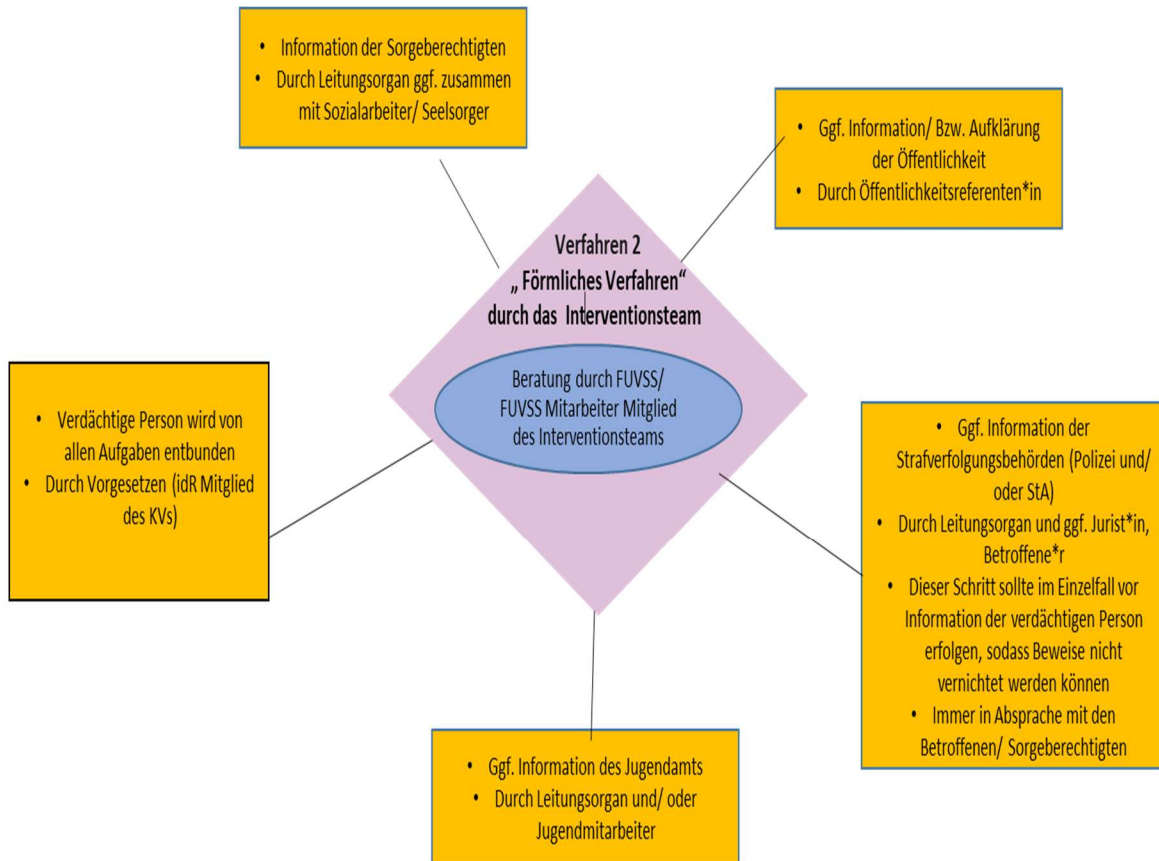
Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder Verstoß gegen das Abstinenzverbot.



Verfahren 2: Plausibilitätsprüfung

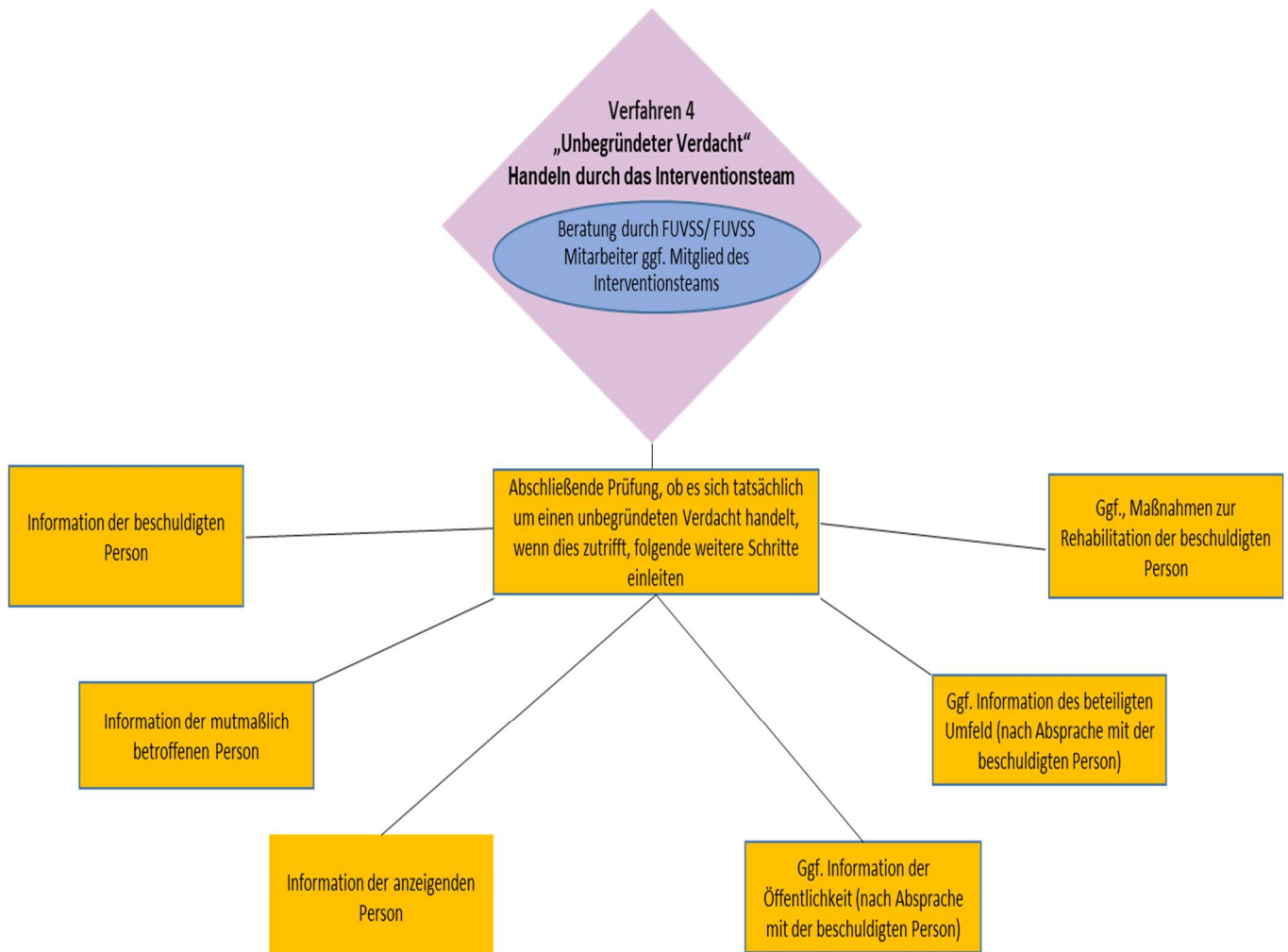


Verfahren 3: Förmliches Verfahren



Nach dem die obigen dringenden Schritt erfolgt sind, erfolgt nach und nach die Aufarbeitung in der Gemeinde

Verfahren 4: Unbegründeter Verdacht



Evaluation und Monitoring des Schutzkonzeptes

Kein Konzept kann für die Ewigkeit geschrieben werden, auch kein Schutzkonzept. Unser Vereinsleben und die damit verbundenen Aktivitäten sind ständigen Veränderungen unterworfen. Wir arbeiten nicht nur mit wechselnden Teilnehmer*innen, sondern auch mit wechselnden Mitarbeiter*innen. Daher verpflichten wir uns als Evang. Jugendwerk MBK in regelmäßigen Abständen von drei bis fünf Jahren oder wenn es aktuell zu Veränderungen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen gekommen ist, das Schutzkonzept zu überarbeiten und eine neue Risikoanalyse zu verfassen.

Zu dieser Überarbeitung gehören die Überprüfung des Schutzkonzeptes unter Einbeziehung und Auswertung der konkreten (Verdachts-) Fälle. (Greifen die Mechanismen des Beschwerdeverfahrens und die Interventionspläne?) und die Befragung der Gemeinde nach ihren Umsetzungserfahrungen.

Die Verantwortung zur regelmäßigen Überprüfung des Schutzkonzeptes liegt bei unserem Vorstand. Sie ist ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung unserer Arbeit.