

CVJM Stadeln e.V.



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort	2
II.	Geltungsbereich	3
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	3
1.	Risiko- und Potential-Analyse	3
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	3
3.	Partizipation	4
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten	5
	Ansprechpersonen	5
	Präventionsbeauftragte	6
5.	Präventives Personalmanagement	6
	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:	7
	Regelungen für ehrenamtlich Mitarbeitende	7
	Dokumentation	8
	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	9
6.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	9
	Verhaltensregeln für den digitalen Raum	11
7.	Schulung und Fortbildung	13
8.	Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	14
9.	Beschwerdemanagement	16
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	17
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	18
12.	Aufarbeitung	19
13.	Vernetzung und Kooperation	21
14.	Öffentlichkeitsarbeit	21
	Während der Schutzkonzepterstellung	22
	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos	22
	Homepage	23
	Telefonzelle im Garten/ Pinnwand im Haus	23
15.	Beschäftigtenschutz	23

I. Vorwort

Das Schutzkonzept wurde durch eine Arbeitsgruppe des CVJM Stadeln erstellt. Die Erarbeitung erfolgte von April 2026 bis Juni 2026. Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen wurden eingebunden.

II. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kinder- und Jugendarbeit des CVJM Stadeln.

III. Bausteine unseres Schutzkonzeptes

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Frühjahr 2026 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt:

Vorstandschaft

Mitarbeitende in der Jungschar

Mitarbeitende in der Kindergruppe Die Minis

Die Risiko- und Potentialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserem CVJM wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserem CVJM. Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

In unserem Verhaltenskodex, den alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird. Es ist uns wichtig, dass alle Personen, die in irgendeiner Form an Leben und Arbeit des CVJM Teil haben, dieses Leitbild kennen. Es wird daher thematisiert in Besprechungen der Mitarbeiterschaft. Im Zusammenhang mit der Unterschrift des Verhaltenskodex geht allen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen das Leitbild auch schriftlich zu.

Öffentlich sichtbar wird das Leitbild über Aushänge in den Räumlichkeiten des CVJM sowie durch Veröffentlichung auf der Homepage. Auch bei Vermietungen der Räumlichkeiten wird das Leitbild als Anhang zum Mietvertrag ausgehändigt.

3. Partizipation

Wir als CVJM möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unseres Vereins notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder und Teilnehmer an den Gruppenangeboten umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise zum Gelingen beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden.

Partizipation findet in allen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen-Teams statt.

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

In unserer Risiko- und Potential Analyse haben wir folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen:

- Ausarbeitung einer Hausordnung
- Durchführung des Schulungskonzepts

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jeder einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unsere Vorstandschaft wird das Thema regelmäßig behandeln. Wir wollen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Die Ansprechpersonen sind: Brigitte Löhe, Jutta Schrems, Florian Kleinlein, Dominik Smentek. Sie sind unter folgenden Emailadressen zu erreichen:

Biggi@cvjm-stadeln.de

Jutta@cvjm-stadeln.de

Florian@cvjm-stadeln.de

Dominik@cvjm-stadeln.de

Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu suchen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle in der ELKB, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden.

In unserem CVJM haben wir dafür Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Übernahme der Kosten für die Fortbildung kann beim CVJM Stadeln beantragt werden.

Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter*innen. Sie haben die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht „in der Schublade verschwinden“. Sie sind Mitglied des Interventionsteams, achten auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und machen die offiziellen Meldewege bekannt. Sie werben für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst.

Im CVJM ernennen wir folgende Person als Themenwächterin, die vor Ort darauf achtet, dass das Schutzkonzept gelebt und in regelmäßigen Abständen bedacht wird:
Sarah Graßl

Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen veröffentlichen wir auf der Homepage sowie als Daueraushänge in unseren Gebäuden.

5. Präventives Personalmanagement

Wir haben in Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde Christuskirche ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche. Dieses ist im Schutzkonzept der Christuskirche fixiert.

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

Kontinuierliche Personalentwicklung

- Prävention sexualisierter Gewalt geschieht nicht nur bei der Einstellung von Mitarbeitenden, sondern muss auch Teil der kontinuierlichen Personalentwicklung sein
- Das Thema wird daher Teil von Personalgesprächen – hier können Eindrücke und Erfahrungen (etwa zur Umsetzung des Verhaltenskodex) offen angesprochen werden
- Eine kontinuierliche Weiterarbeit am Thema Prävention sowie eine dauerhafte Sensibilisierung ist Ziel der Personalentwicklung

Regelungen für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- In den ersten sechs Monaten der Mitarbeit (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Der / die Ehrenamtliche nimmt im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat. Die Basisschulung erfolgt in Kooperation mit dem CVJM Großgründlach und dem CVJM Fürth.
- Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses ist notwendig. Eventuell anfallende Kosten übernimmt der CVJM. Die Vorlage muss alle fünf Jahre erneuert werden.

Kommunikation und Leitungsaufgaben

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden nicht nur das Leitbild kennen, sondern auch den Verhaltenskodex unterschreiben und an notwendigen Schulungen teilnehmen, wird das Thema „Prävention“ in allen wichtigen Gremien / Meetings besprochen.

Die Verantwortlichen der jeweiligen Gruppen stellen den teilnehmenden Personen alle notwendigen Informationen, insbesondere auch die Anmeldeöglichkeiten für Schulungen zur Verfügung und sind verantwortlich, unterzeichnete Unterlagen (Verhaltenskodex) an die Vorstandschaft weiterzuleiten. Sie sorgen insgesamt für größtmögliche Transparenz. Beschwerden oder Kritik werden grundsätzlich nicht als Bedrohung, sondern als Chance zur Weiterarbeit verstanden.

Die Verantwortlichen sind auch aufmerksam, wenn innerhalb der Mitarbeiterschaft private Beziehungen entstehen und schreiten ein, wenn die Gefahr einer Missachtung des Abstinenzgebots besteht. Die vereinbarten Standards werden regelmäßig (i.d.R. einmal jährlich) reflektiert.

Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Ehrenamtsakte abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- ggf. die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

Die Vorstandschaft überprüft in Rücksprache mit den Gruppenleitungen / dem hauptamtlichen Personal die Vollständigkeit der Liste ehrenamtlich Mitarbeitender. Auf dieser Grundlage werden die entsprechenden Akten geführt und mindestens einmal jährlich kontrolliert. Fehlende

Unterlagen / Schulungen werden durch die Vorstandschaft von den betroffenen Personen zeitnah eingefordert.

Führungszeugnisse können nicht abgelegt werden. Die Einsichtnahme durch die von der Vorstandschaft beauftragte Person wird aber mit Datum und Ergebnis in der Ehrenamtsakte festgehalten. Vor Freizeitmaßnahmen überprüfen die Verantwortlichen rechtzeitig den aktuellen Stand bei der geplanten Mitarbeiterschaft.

*Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen*

- Für Hospitierende und Praktikant*innen (z.B. Schüler*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert.

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

Verhaltenskodex CVJM Stadeln e.V.

Als Teil der Evangelischen Jugend nutzt der CVJM Stadeln den Verhaltenskodex der EJ Bayern.

Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der evangelischen Jugendarbeit

„Bei uns nicht! – Prävention sexualisierte Gewalt“



Evangelische Jugendarbeit lebt durch Beziehungen von Menschen mit-einander und mit Gott. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. Es darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

1. Ich verpflichte mich alles zu tun, dass bei uns in der evangelischen Jugendarbeit keine Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und sexueller Missbrauch möglich werden.
2. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen der Mädchen und Jungen, Kinder und Jugendlichen wahr und ernst.
3. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
4. Ich selbst verzichte auf abwertendes Verhalten und achte auch darauf, dass andere in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten sich so verhalten.
5. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Gruppenmitglieder und Teilnehmenden sowie der Mitarbeitenden.

6. Ich nehme in meiner Aufgabe als Mitarbeiterin bzw. als Mitarbeiter die sexuelle Dimension von Beziehungen bewusst wahr, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz zu gestalten.
7. Als Jugendleiterin bzw. Jugendleiter nutze ich meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.
8. Ich nehme Grenzüberschreitungen durch andere Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten bewusst wahr und vertusche sie nicht. Ich weiß, dass ich und Betroffene bei konkreten Anlässen kompetente Hilfe bei den beauftragten Vertrauenspersonen in Verbänden und Dekanaten bekommen können.
9. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch die Kommunikation über die sozialen Netzwerke.
10. Dieser Verhaltenskodex setzt nur den Grundrahmen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Ich verpflichte mich deshalb in meinem Aufgabengebiet verbindliche Verhaltensregeln mit den anderen Mitarbeitenden zu vereinbaren und einzuhalten.

Anmerkungen: Bitte auf dem Beiblatt unterschreiben. Der Kodex wird jedem Einzelnen mitgegeben.

Ich verpflichte mich, mein Verhalten an diesem Codex auszurichten.

.....
Ort, Datum Name

.....
CVJM Stadeln

Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen des CVJM wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z.B. Emailverteiler, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

Regeln für die interne Nutzung von Räumlichkeiten

- V.a. in Phasen ohne Programm müssen die Verantwortlichen kritische Örtlichkeiten (schwer einsehbare Ecken, abschließbare Räume) im Blick behalten. Die Räume im Erdgeschoss sind durch Fensterfronten relativ gut einsehbar. Im Untergeschoss gibt es mehrere schwer einsehbare Ecken, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen.
- Grundsätzlich werden schwer einsehbare Räume von der Leitung der Veranstaltung regelmäßig kontrolliert (insbesondere auch Toiletten).
- In seelsorgerlichen Zweierkonstellationen kann ein abgeschlossener Raum sinnvoll sein; das wird vorher auch nach außen kommuniziert und in beiderseitigem Einvernehmen gehandhabt.
- Bei Gruppen, in denen Minderjährige betreut werden, wird im Vorfeld die verantwortliche Aufsichtsperson benannt (bzw. die Personen).

Für die Nicht-Einhaltung der Regelungen muss die verantwortliche Leitung Konsequenzen benennen.

Regeln für die Vermietung

In die Mietverträge wird der Passus aufgenommen:

„Als vermietender Verein wissen wir um die Verantwortung für ein menschenfreundliches und respektvolles Miteinander; wer unsere Räumlichkeiten mietet, schließt sich dieser Verantwortung an und verpflichtet sich alles dafür zu tun, dass Handlungen, die diesem Grundverständnis widersprechen (insbesondere jegliche Form von Missbrauch), unterbunden werden.“

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserem Verein für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

So stellen wir sicher, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- Mitarbeitende unter 18 sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Landesverbands teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Das Dekanat und die nahegelegenen Ortsvereine bieten abwechselnd einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt oder den CVJM Landesverband Bayern angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Hauptamtliche Mitarbeitende sollen auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Der Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle

haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.

- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Die Vorstandschaft informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen der Vorstandschaft Listen mit allen Mitarbeitenden vor.
- Nach zweifacher erfolgloser Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht die Vorstandschaft das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit im CVJM ausgeschlossen werden. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

In allen Bereichen unserer Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters. Je nach Setting oder Alter der Kinder unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, Hygiene während Übernachtungen, bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen.

Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende des CVJM wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

Diese Auseinandersetzung und das Bewusstsein darüber tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden.

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst. Diese Unterschiedlichkeit prägt uns im Umgang mit den Themen und Äußerungen der Kinder und Jugendlichen.

Wir schätzen die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unseren Gremien und Teams. Dies bringt zum Ausdruck, dass wir alle geliebte Geschöpfe Gottes sind.

Kinder, Jugendliche und auch Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können.

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt und dementsprechend berücksichtigt werden muss.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb unseres Vereins. Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind, wie z. B.: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der*dem anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der anderen zu wahren.

Wenn wir mit Gruppen zu tun haben, die im Hygienebereich hilfsbedürftig sind (v.a. kleine Kinder), haben wir diese Bedürftigkeit im Blick und thematisieren im Vorfeld mögliche Unterstützungsmaßnahmen.

Insbesondere verfolgen wir in der Vorbereitung und Durchführung von Freizeitmaßnahmen folgende Maßnahmen:

- Die Leitung achtet auf getrennte sanitäre Anlagen (nach Geschlechtern) / wenn diese nicht von vornherein beschriftet sind, dann muss das Team das tun.
- Eine Beschwerdestruktur ist vorhanden (Kummerkasten o.ä.).
- Bei Fahrdiensten: es wird vorher transparent kommuniziert, wer bei wem mitfährt.
- Vor Durchführung einer Maßnahme wird die zuständige Ansprechperson für sexuellen Missbrauch allen Teilnehmenden bzw. den Erziehungsberechtigten benannt.

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte, sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Freizeiten wichtig.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden in unserem Verein wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit, Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach. In Konfliktsituationen suchen wir schnellstmöglich das direkte Gespräch.

Beschwerdemanagement auf Dekanatsebene:

Auf der Homepage www.fuerth-evangelisch.de ist unter dem Menüpunkt Dekanat/Gemeinden/Ansprechperson ein Beschwerdemanagement eingeführt. Die Beschwerde kann an die drei Dekan*innen sowie die zwei Mitglieder des Präsidiums adressiert werden. Anonyme Beschwerden gehen an das Büro Dekanat Stadt. Eine erste Antwort auf die Beschwerde erfolgt innerhalb eines Zeitrahmens von einer Woche. Der Link zu diesem Beschwerdesystem findet sich auch auf unserer Homepage.

Beschwerdemanagement im Verein:

Damit alle Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Bei Bedarf Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung)
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz über das Dekanat
- Die Ansprechpersonen sind über die auf S. 5 genannten E-mail Adressen direkt erreichbar.

Die Beschwerdemöglichkeiten werden auf der Homepage des CVJM benannt. Verantwortlich für die unverzügliche Bearbeitung ist die Vorstandschaft.

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.

Die Leitungsverantwortlichen müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität. Die Vorstandschaft ist letztendlich die Instanz, die Probleme klärt bzw. entscheidet, ob weitere Schritte eingeleitet werden müssen.

Grundsätze unserer Intervention sind:

Wir behalten alle Beteiligten im Blick.

Wir treffen keine alleinigen Entscheidungen.

Wir halten unser Interventionsteam/ den informierten Personenkreis klein, um handlungsfähig zu sein.

Interventionsleitfaden

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich.

Interventionsteam:

Der CVJM Stadeln ist Teil des Dekanats Fürth. Das dekanatliche Interventionsteam soll die*den Leitungsverantwortliche*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein). Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Dekan Jörg Sichelstiel, Stellvertretung: Dekanin Almut Held
- Pfarrerin Katharina Bach-Fischer, Präventionsbeauftragte
- Öffentlichkeitsreferentin Pfr.in Christiane Lehner
- Dipl.psych. Elfriede Lutz, Diakonisches Werk Fürth, Erziehungsberatungsstelle
- Fallbezogen Dekanatsbeauftragte Notfallseelsorge
- Fallbezogen juristische Expertise o.ä.

Dokumentation:

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

Beratungsrecht und Meldepflicht:

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über Dekan Sichelstiel bzw. die Leitung des Interventionsteams. Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontakt Daten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342

Mail: meldestellesg@elkb.de

Anhang:

- Interventionsleitfaden
- ausgefüllte Vorlage Interventionsteam mit Kontaktdaten
- ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartner*innen

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss dieser Mensch möglichst vollständig rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb des Vereins
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unseres Vereins in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Wohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserem Verein?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserem Verein vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen euch ernst und glauben euch.“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

Bei der Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen, beachten wir folgendes:

Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v.a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle. Deshalb lassen wir uns hierzu in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB beraten. Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserem Verein?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unser Verein dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Expert*innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

13. Vernetzung und Kooperation

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns folgende Chancen bietet:

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit den CVJMs in unserer Nachbarschaft im Gespräch.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es eine Fachberatungsstelle. Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.
- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt in den Treffen der Mitarbeiterschaft zu thematisieren.

14. Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Bereich Umgang mit sexualisierter Gewalt zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Gruppen des Vereins bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement des CVJM zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

Während der Schutzkonzepterstellung

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel Beiträge auf unserer Homepage, die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.

Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
 - Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.

- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
 - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,
 - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,

Diese Regeln werden wie alle anderen in diesem Schutzkonzept benannten Standards in den Teams besprochen. Die Vorstandschaft ist dafür zuständig, auf den sachgemäßen Umgang mit Bildern / Fotos zu achten.

Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt bzw. über einen Link auf die Dekanatsseite zur Verfügung gestellt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- die Beschwerdemöglichkeit für Mitarbeitende nach dem Hinweisgeberschutzgesetz,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

- Änderungen bei den Ansprechpersonen
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.

Telefonzelle im Garten/ Pinnwand im Haus

- Hinweis mit Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und QR-Code auf die Homepage des Vereins

15. Beschäftigtenschutz

Ehrenamtlich Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unseres Vereins, auch dem der Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

Alle Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind außerdem dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände bzw. dienstrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der*dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten.

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

Verabschiedet am 08.07.2026