

Schutzkonzept

zur Prävention und Intervention von
Gewalt und sexualisierter Gewalt

Inhalt

Einleitung	1
Leitbild	1
Christlich	1
Visionär	1
Jung.....	1
Mutig.....	1
Grundlage, Ziel und Aufgaben	2
Begriffserklärung	2
Prävention	3
Selbstverpflichtungserklärung	3
Verhaltenskodex	3
Nähe und Distanz.....	3
Angemessenheit und Körperkontakt.....	4
Sprache, Wortwahl und Kleidung	4
Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken	4
Beachtung Intimsphäre.....	4
Geschenke.....	4
Disziplinarmaßnahmen.....	5
Veranstaltungen mit Übernachtungen	5
Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex.....	5
Sonderfall Peergroupgewalt	5
Sonderfall Jungbläser	6
Erweitertes Führungszeugnis	6
Personalauswahl und –begleitung	6
Pädagogische Präventionsangebote	7
Partizipation	7
Schulungen und Fortbildungen	7
Beschwerdemanagement	8
Meldepflicht	8
Intervention	9
 Interne und externe Ansprechpersonen	9
Interne Ansprechpersonen.....	10
Externe Ansprechperson	11

Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes	11
Quellennachweise.....	13
Anhang.....	14
Anhang 1: Selbstverpflichtungserklärung.....	14
Anhang 2: Risiko- und Potentialanalysebogen	15
Anhang 3: Vorlagenpflicht EFZ	20
Anhang 4: Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Auszug)	21
Anhang 5: Meldebogen	22
Anhang 6: Interventionsplan	24
Anhang 7: Handlungsleitfaden für den Umgang mit Betroffenen	25
Anhang 8: Einschätzung der Räumlichkeiten (29.04.2025)	27

Einleitung

Leider können wir nicht davon ausgehen, dass alle Menschen, die zu uns kommen, bislang nur positive Erfahrungen gemacht haben. Viele Kinder und Jugendliche sind Opfer von Vernachlässigung, Gewalt oder sexuellem Missbrauch geworden. Man geht davon aus, dass in Deutschland jedes vierte bis fünfte Mädchen sowie jeder zehnte bis zwölftes Junge sexuelle Gewalt erlebt haben. Wenn man das in Relation setzt zu unseren fast 500 Mitgliedern und den vielen weiteren Teilnehmenden, kommen wir auf eine hohe Zahl von Menschen, die mit diesen Erfahrungen leben müssen.

Als CVJM Jöllenbeck e.V. brauchen wir einen handlungsfähigen Umgang bei Verdachtsmomenten auf Kindeswohlgefährdung und sexuelle Gewalt in jeglicher Form.

Dieses Konzept soll einen Überblick geben über die Möglichkeiten des Erkennens von Kindeswohlgefährdung und sexueller Gewalt sowie über die Maßnahmen, die bei einem Verdacht ergriffen werden müssen.

Leitbild

Christlich

Die Mitarbeitenden des CVJM sind im Glauben an Jesus Christus miteinander verbunden. Der CVJM Jöllenbeck e.V. gehört zum größten christlich-ökumenischen Jugendverband in Deutschland und ist Teil der weltweiten Gemeinde Jesu Christi. Er sucht die Zusammenarbeit mit den christlichen Kirchen und versteht sich als deren Partner.

Visionär

Wir wollen uns von Gottes Sehnsucht nach seinen Menschen leiten lassen und dabei die Antworten Gottes auf die Fragen der Menschen nicht verschweigen. Gottes Vision für uns in Jöllenbeck heißt: von und mit Gott reden, sein Evangelium verkündigen, Gottes Liebe leben, zum Glauben an Christus einladen und geistliches Wachstum ermöglichen.

Jung

Der CVJM Jöllenbeck e.V. ist jung seit 1838, weil er sich in seinen Aktivitäten besonders an den Bedürfnissen und der Lebenswelt der jüngeren Menschen orientiert. Wir sind vernetzt und bieten dadurch vor allem jungen Menschen die Chance, durch Begegnung und Austausch voneinander zu lernen.

Die Teilnahme an den Angeboten des CVJM steht Menschen aus allen sozialen, ethnischen, kulturellen und religiösen Gruppen offen.

Mutig

Der CVJM ist ein eingetragener Verein, unabhängig und eigenständig – sowohl in der Struktur als auch in den Finanzen. Das ist eine gute Grundlage für mutige und innovative Ideen.

Der CVJM nimmt seine Aufgaben in Jöllenbeck wahr, in dem er sich für junge Menschen einsetzt und sie zu verantwortungsvollem Leben ermutigt. Dies geschieht durch großes Engagement vieler Ehrenamtlicher und mit Unterstützung von Hauptamtlichen.

Grundlage, Ziel und Aufgaben

§2 Grundlage und Ziel, Aufgaben und Mittel

- I. Der Verein bekennt sich zum Herrn Jesus Christus als Gottes Sohn und Heiland der Welt und hält das Wort Gottes für eine zentrale Richtlinie des Glaubens und Lebens.

Grundlage der Arbeit ist die Basis des Weltbundes der CVJM („Pariser Basis“):

„Die Christlichen Vereine Junger Menschen haben den Zweck, solche jungen Menschen miteinander zu verbinden, welche Jesus Christus nach der Heiligen Schrift als ihren Gott und Heiland anerkennen, in ihrem Glauben und Leben seine Jünger sein und gemeinsam danach trachten wollen, das reich ihres Meisters unter jungen Menschen auszubreiten. Keine an sich noch so wichtigen Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, die diesem Zweck fremd sind, sollten die Eintracht geschwisterlicher Beziehungen unter den nationalen Mitgliedsverbänden des Weltbundes stören.“

- II. Der Verein übernimmt für die Erreichung des unter §2.I aufgezeigten Ziels insbesondere folgende Aufgaben:

1. Sammlung um das Wort Gottes zur Weckung und Vertiefung des Glaubenslebens.
2. Hinführung zu christlicher Gemeinschaft und zu gemeinsamen Dienst.
3. Förderung zu körperlich, geistig und seelisch gefestigten christlichen Persönlichkeiten, die in Verein, Familie, Gemeinde und Gesellschaft zu verantwortungsbewusstem Handeln und missionarischem Dienst fähig und bereit sind.

(Auszug aus der Vereinssatzung)

Begriffserklärung

Der Begriff **Sexualisierte Gewalt** beschreibt körperliche und psychische Grenzüberschreitung, die die Intimsphäre eines Menschen verletzen. Die Ausnutzung von Überlegenheit und/ oder Abhängigkeit ist dabei ein zentraler Aspekt und im Vordergrund steht maßgeblich die Befriedigung eigener Machtbedürfnisse und seltener ein Verlangen nach Sexualität.

Sexualisierte Gewalt lässt sich in **drei** verschiedene **Formen** unterscheiden:

Grenzverletzungen sind ein unabsichtliches Überschreiten der persönlichen, psychischen oder körperlichen Grenze einer anderen Person. Sie sind ein einmaliges oder seltenes unangemessenes Verhalten und geschehen meist aus Unachtsamkeit, Gedankenlosigkeit oder Unwissenheit. Grenzverletzungen lassen sich nicht immer vollständig vermeiden, müssen aber direkt benannt und das Verhalten korrigiert werden.

Beispiele für Grenzverletzungen:

- nicht gewollte Umarmung
- versehentliche unangenehme Berührung
- verletzende Spitznamen
- unbedachte verletzende Bemerkungen
- unerwünschtes Betreten eines Zimmers oder des Waschraumes

Sexuelle Übergriffe sind bewusste körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen. Sie sind massiver und häufiger als Grenzverletzungen.

Beispiele für sexuelle Übergriffe:

- Wiederholte Grenzverletzungen

- Abfällige Anmache, Beschimpfungen oder sexistische Bemerkungen
- Wiederholte vermeintlich zufällige Berührungen von Brust, Po oder Genitalien
- Voyeurismus
- aufdringliche Nähe und intimes Ausfragen
- wiederholte mit Kindern und Jugendlichen flirten

Häufig ist der Übergang von sexuellen Übergriffen mit Körperkontakt hin zu den **Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung** nicht trennscharf voneinander zu unterscheiden. Außerdem begehen Täter:innen wohl überlegt weniger offensichtliche Grenzverletzungen, um Betroffene für sexualisierte Handlungen zu schwächen und die Grenzen des Realistischen zu vergrößern.

Beispiele für Sexuelle Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung:

- Sexuelle Handlungen mit Kindern und Schutzbefohlenen
 - Anfassen, anfassen lassen oder zeigen der Genitalien
 - Zungenküsse
 - Masturbation vor Täter:in oder vor dem Opfer
 - Versuchte oder vollendete vaginale, anale oder orale Vergewaltigung
- Kindern oder Jugendlichen Pornos zeigen
- Exhibitionismus
- Sexuelle Belästigung durch Berührungen oder sexuell getöntes Bedrängen

Ein Auszug der wichtigsten rechtlichen Grundlagen ist in Anhang 4 zu finden.

Prävention

Selbstverpflichtungserklärung

Alle Mitarbeitenden des CVJM Jöllenbeck e.V. unterschreiben einmal jährlich die Selbstverpflichtung (Anhang 1) zu den Themen Vernachlässigung und Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt. Darüber hinaus wird aktiv geschult.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex definiert klare Regeln für Mitarbeitende, die in einem Nah- oder Abhängigkeitsbereich hinsichtlich des professionellen Umgangs mit Nähe und Distanz verbindlich gelten.

Um unsere Grundhaltung gegen sexualisierte Gewalt sicherzustellen, gilt im CVJM Jöllenbeck e.V. für jede:n Haupt- und Ehrenamtliche:n der folgende Verhaltenskodex:

Nähe und Distanz

- Die Arbeit des Vereins geschieht in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten. Diese sind während des Programms zugänglich und sind nur außerhalb der Öffnungszeiten abgeschlossen.
- Im grundsätzlichen Umgang mit Teilnehmenden ist immer mindestens eine 1:2 Situation anzustreben. Ausnahme sind Seelsorge oder Mentoring. Hierüber ist ein:e Hauptamtliche:r zu informieren.
- Gruppenstunden, Programme, Aktionen und Veranstaltungen sind grundsätzlich mit mindestens zwei Mitarbeitenden durchzuführen.
- Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden sind professionell zu gestalten.

- CVJM-Veranstaltungen müssen als solche erkennbar sein.
- Keine Bevorzugung, Benachteiligung oder Belohnung von einzelnen Kindern oder Jugendlichen.
- Beziehungen zu Eltern/Sorgeberechtigten sind professionell zu gestalten. Die Kritikfähigkeit muss zu jedem Zeitpunkt gegeben sein.
- Wir pflegen ein hohes Vertrauensverhältnis zu den Kindern und Jugendlichen. Gleiches gilt für die Eltern/Sorgeberechtigten.
- Individuelle Grenzempfindungen der jungen Menschen werden ernst genommen und respektiert.
- Gruppenstunden dürfen nur mit zwei Mitarbeitenden in Privaträumen stattfinden. Hierüber sind der Vorstand und die Eltern/Sorgeberechtigten im Vorfeld zu benachrichtigen. Ausgenommen davon sind Hauskreise, bei welchen aber ebenfalls der Vorstand und die Eltern/Sorgeberechtigten zu informieren sind.

Angemessenheit und Körperkontakt

- Unerwünschte und unangemessene Berührungen und körperliche Annäherungen sind zu unterlassen.
- Körperkontakte sind sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck von erster Hilfe, Trost und auch von pädagogisch und gesellschaftlich zulässigen Spielen erlaubt.
- Wenn von Seiten der Schutzbefohlenen Nähe gesucht wird, dann muss die Initiative von diesen ausgehen, wird von Seiten der Mitarbeitenden reflektiert und im vertretbaren Rahmen zugelassen. Übermäßige Nähe wird nicht geduldet.

Sprache, Wortwahl und Kleidung

- Keine Verwendung von sexualisierter und abwertender Sprache und Gestik, sowie sexuellen Anspielungen, auch nicht von den Kindern und Jugendlichen.
- Sprachliche Grenzverletzungen sind zu unterbinden.
- Mitarbeitende ziehen sich dem Kontext ihrer Tätigkeit entsprechend angemessen an.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Fotografieren oder Veröffentlichen von Ton- und Bildaufnahmen bedarf ausdrücklich der vorherigen Zustimmung der Kinder und Jugendlichen und der Sorgeberechtigten.
- Schutzbefohlene und Mitarbeitende dürfen nicht in einem unbekleideten Zustand fotografiert oder gefilmt werden.
- Mitarbeitende sind dazu angehalten, bei Internetkontakten mit Schutzbefohlenen ihre Rolle als Privatperson und die als Mitarbeitende zu unterscheiden und zu reflektieren.
- Bei der Nutzung von Medien sind die entsprechenden Altersfreigaben zu beachten.

Beachtung Intimsphäre

- Gemeinsames Duschen und Umziehen mit den Teilnehmenden ist nicht gestattet.
- Toiletten- und Waschräume werden nur von gleichgeschlechtlichen Mitarbeitenden und Teilnehmenden betreten.
- Die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen, bezogen auf persönliche Gegenstände (Koffer, Tasche, Bett, Schrank etc.), ist zu wahren.

Geschenke

- Private Geschenke, Belohnungen und private finanzielle Zuwendungen an einzelne Schutzbefohlene sind nicht gestattet.

- Geschenke an Mitarbeitende müssen im Team transparent gemacht und vom Verein zur Verfügung gestellt werden.

Disziplinarmaßnahmen

- Disziplinarmaßnahmen müssen fair, altersgemäß und angemessen erfolgen und werden im Team transparent gemacht.
- Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung, Erpressung oder Freiheitsentzug ist zu unterlassen.

Veranstaltungen mit Übernachtungen

- Veranstaltungen mit Übernachtungen werden grundsätzlich von mindestens zwei volljährigen Mitarbeitenden durchgeführt.
- Bei der Teilnahme von Mädchen und Jungen, werden diese von einem gemischtgeschlechtlich besetzten Team begleitet.
- Mitarbeitende und Teilnehmende übernachten in getrennten Räumlichkeiten/Zelten. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten oder aus pädagogischen Gründen bedürfen der Zustimmung der Eltern und der pädagogischen Leitung.
- Mädchen und Jungen übernachten getrennt voneinander. Die jeweiligen Zimmer sind für das andere Geschlecht tabu. Mitarbeitende dürfen allerdings zu einem dezidierten Zweck (Reparaturen, medizinische Versorgungen, etc.) auch ein Jungen- bzw. Mädchenzimmer betreten. Dabei gilt: Ein männlicher Mitarbeitender darf ein Mädchenzimmer nur in Begleitung einer weiblichen Mitarbeitenden betreten und eine weibliche Mitarbeitende darf ein Jungenzimmer nur in Begleitung eines männlichen Mitarbeitenden betreten.

Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

- Die Mitarbeitenden dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber den ihnen anvertrauten jungen Menschen angesprochen werden.
- Die Mitarbeitenden machen ihre eigenen Übertretungen des Verhaltenskodex und die von anderen Mitarbeitenden unverzüglich und ausschließlich gegenüber den Leitungsverantwortlichen (und/ oder pädagogische Leitung) transparent und weisen selbige auf kritische Situationen und mögliche Grenzverletzungen hin. Die Leitungsverantwortlichen entscheiden über das weitere Vorgehen.

Mit der Unterschrift unter diesen Verhaltenskodex, bestätigt jede:r Mitarbeitende, die Einhaltung der aufgestellten Regeln.

Sonderfall Peergroupgewalt

Auch zum Thema Umgang mit Peergewalt gibt es Handlungsrichtlinien. Bei (sexualisierter) Gewalt unter Kindern unter 12 Jahren ist es dabei fachlicher Standard die grenzverletzenden Kinder unter 12 Jahren nicht als Täter, sondern als „übergriffige Kinder“ zu bezeichnen. Der Umgang mit beiden Kindern muss unter pädagogischen Grundsätzen angegangen werden und in Bezug auf das übergriffige Kind weniger auf Strafe und mehr auf Erziehung ausgerichtet sein. Hier gelten folgende Verhaltensregeln:

- Schon bei verbalen sexuellen Übergriffen klar reagieren
- Werte vermitteln und Position beziehen
- Den betroffenen Kindern oder Jugendlichen ungeteilte Aufmerksamkeit, Zuwendung und Trost schenken

- Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Kinder und Jugendlichen ergreifen, ohne sie einzuschränken
- Einzelgespräche mit allen Beteiligten
- Übergriffige Kinder und Jugendliche konfrontieren, nicht abwerten
- Eltern informieren und Absprachen treffen
- Situation in der Gruppe besprechen, ohne die beteiligten Kinder und Jugendlichen bloßzustellen

Sonderfall Jungbläser

Im Bereich unserer musikspezifischen Angebote kommt es im Zuge unserer Jungbläser Arbeit immer wieder zu Situationen, in welchen Musiklehrer:innen mit einer Gruppe minderjähriger Schüler:innen alleine in einem Raum sind. Auch Einzelunterrichtssituationen, sprich Musiklehrer:in und Schüler:in zu zweit in einem Raum kommen vor.

Daher kommt es bei dieser Arbeit zu Situationen mit besonders hohem Risiko. Es ist also unerlässlich, dass alle Musiklehrer:innen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Ebenfalls gilt der Verhaltenskodex.

Des Weiteren müssen den Schüler:innen und Eltern/Sorgeberechtigten alle Beschwerdewege und Ansprechpersonen unbedingt bewusst gemacht werden. Zu diesem Zweck erhalten alle Schüler:innen, Eltern und Sorgeberechtigten das Schutzkonzept des CVJM Jöllenbeck e.V..

Erweitertes Führungszeugnis

Ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis (EFZ) muss jede/r ehrenamtliche Mitarbeitende vor Aufnahme der Tätigkeit vorlegen, sofern die Tätigkeit das aufgrund von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen notwendig macht (Anhang 2).

Das EFZ gibt Auskunft darüber, ob eine Person rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Anlage 3) verurteilt worden ist und muss in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren erneut vorgelegt werden. Dabei darf dieses nicht älter als drei Monate sein.

Die Einsichtnahme und Dokumentation des EFZ liegt in den Händen eines Jugendreferenten; die Verantwortung für die Überprüfung obliegt der gesamten pädagogischen Leitung des CVJM Jöllenbeck e.V..

Das EFZ von allen hauptamtlichen Mitarbeitenden wird vom zuständigen Personalteam eingefordert und dokumentiert.

Personalauswahl und -begleitung

In Stellenausschreibungen, Bewerbungsgesprächen, in Erstgesprächen mit potenziellen ehrenamtlichen Mitarbeitenden und in der Personalbegleitung greifen der Vorstand und die Jugendreferenten das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt offensiv auf und thematisieren das Institutionelle Schutzkonzept. Darüber hinaus ist das Konzept verbindlicher Teil der Dienstanweisung.

Pädagogische Präventionsangebote

Die auf die Stärkung von Kindern und Jugendlichen angelegte pädagogische Prävention orientiert sich an den folgenden Präventionsgrundsätzen:

- Mein Körper gehört mir!
- Vertraue deinem Gefühl!
- Du hast das Recht „NEIN“ zu sagen!
- Schlechte Geheimnisse darfst du weitererzählen!
- Du hast ein Recht auf Hilfe!
- Keiner darf dir Angst machen!
- Bei Missbrauch hast du keine Schuld!

Kinder und Jugendliche sollen eine Erziehung erfahren, die diesen Botschaften in ihrem Leben Raum gibt und gerecht wird, ohne sie mit der alleinigen Verantwortung für ihren Schutz zu belasten.

Die Präventionsgrundsätze werden in den Gruppenstunden durch Spiele und Übungen für die Teilnehmenden erlebbar gemacht.

Partizipation

Nach der VN-Kinderrechtskonvention Art. 12 und 13 haben Kinder und Jugendliche das Recht, bei allen sie betreffenden Fragen, mitzubestimmen und zu sagen, was sie denken.

Die Umsetzung dieses Grundrechtes von Kindern und Jugendlichen ist zentraler Bestandteil guter Präventionsarbeit und damit auch einer der Grundpfeiler unseres Schutzkonzeptes. Die Beteiligung von Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Kinder, Jugendliche) an Entscheidungen stärkt deren Position und verringert das Machtgefälle – Grundlage gelungener Präventionsarbeit. Partizipation schafft eine Kultur des Miteinandersprechens und ermöglicht Selbstwirksamkeitserfahrungen im Kleinen wie im Großen. Kinder und Jugendliche erleben, dass ihre Stimme Gehör findet und sind dann auch in der Lage, Grenzverletzungen anzusprechen und sich gegebenenfalls Hilfe zu holen. Das Schaffen von Partizipationsmöglichkeiten ist Leitungsaufgabe. Wir möchten Partizipationsmöglichkeiten einräumen und implementieren und alle über die Mitbestimmung und Teilhabemöglichkeiten informieren. Beispielsweise gelingt dies über unseren Mitarbeiter:innenkreis, unseren Kinder- und Jugendrat, diverse Partizipationsmöglichkeiten innerhalb unserer Gruppen oder aber durch unsere Projektarbeiten für und vor allem mit den Jugendlichen. Darüber hinaus haben Jugendliche bei uns im Verein die Möglichkeit ehrenamtlich in vielen Bereichen mitzuarbeiten und in den Vorstand gewählt zu werden. Dies führt zu einem Abbau der Machtverhältnisse, das Miteinander wird deutlich wertschätzender und achtsamer wahrgenommen.

Schulungen und Fortbildungen

Umfassendes Wissen über sexualisierte Gewalt, die Auseinandersetzung mit den Themen Nähe und Distanz und weiteren Bestandteilen dieses Schutzkonzeptes ist aktive Präventionsarbeit! Erst ausreichendes Wissen zum Thema in allen Bereichen unseres Vereins ermöglicht das Thema zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und bei Vermutung und Verdacht angemessen handeln zu können.

Um die Verankerung eines achtsamen Miteinanders im CVJM Jöllenbeck e.V. sicherzustellen, das Schutzkonzept und seine Inhalte allen Personen im CVJM-Haus nahezubringen sowie das Wissen und die Handlungskompetenz in Fragen von sexualisierter Gewalt zu vertiefen und für das Thema zu sensibilisieren, sind verpflichtende Präventionsschulungen und Fortbildungen aller Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen ein wichtiger Bestandteil des institutionellen Schutzkonzeptes.

Der Umfang der Schulungen variiert je nach Arbeitsfeld und Bezug zu den Kindern und Jugendlichen. Unsere Hauptamtlichen werden dabei nach dem Schulungskonzept der EKD nach Hinschauen-Helfen-Handeln geschult.

Dies gilt auch für unsere Ehrenamtlichen, welche im Zuge der jährlichen Mitarbeitendenschulung in Kooperation mit dem CVJM Kreisverband Bielefeld geschult werden.

Diesbezüglich besteht - insbesondere bei den Schulungsmaßnahmen - eine enge Kooperation mit dem CVJM Kreisverband Bielefeld e.V. und dem Kirchenkreis Bielefeld.

Beschwerdemanagement

Kinder und Jugendliche haben die Möglichkeit sich zu beschweren, wenn etwas im Umgang miteinander nicht in Ordnung ist oder sie das Gefühl haben, dass etwas für sie nicht stimmt. Das kann beispielsweise die Missachtung der eigenen persönlichen Rechte, das Nichteinhalten von vereinbarten Regeln in den Gruppenstunden, auf Freizeiten und Ferienprogrammen oder Verstöße von Mitarbeitenden gegen den Verhaltenskodex sein.

Als Ansprechpartner:in hierfür stehen die unten aufgelisteten Ansprechpersonen oder jede:r Mitarbeitende des Vertrauens zur Verfügung.

Darüber hinaus befindet sich neben dem Vereinsbüro im Untergeschoss des CVJM-Hauses ein Beschwerde-Briefkasten. Dieser wird in regelmäßigen Abständen von den o.g. Ansprechpersonen geleert.

Auch Eltern, Mitarbeitende, Mitglieder oder andere Personen können ihre Unzufriedenheit über gewisse Sachverhalte äußern.

Egal ob in einem persönlichen Gespräch, per E-Mail oder Briefkasten: Jede Beschwerde verstehen wir als konstruktive Kritik und wird zeitnah, wertschätzend und transparent bearbeitet. Ein anschließendes Feedback an die:den Beschwerdeführende:n ist dabei selbstverständlich.

Bei einer Beschwerde über sexualisierte Gewalt greift der **Interventionsplan!**

Meldepflicht

Mitarbeiter:innen des CVJM Jöllenbeck e.V. sind verpflichtet, einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot unverzüglich den **Meldestellen des CVJM Westbunds und des Evangelischen Kirchenkreises Bielefeld** mitzuteilen. Die Meldepflicht gilt für beruflich wie ehrenamtlich Mitarbeiter:innen.

Zu bedenken ist, dass ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt dann meldepflichtig ist, wenn ein: eine Mitarbeiter:in des CVJM Jöllenbeck e.V. verdächtigt oder beschuldigt wird, diese ausgeübt zu haben.

Damit eine Meldung in der Meldestelle bearbeitet werden kann, sind folgende Informationen wichtig:

- I. Name der meldenden Person
- II. Angabe des betreffenden Vereins CVJM Jöllenbeck e.V.
- III. Name(n) der betroffenen Person(en) (soweit bekannt)
- IV. Name(n) der beschuldigten Person(en) (soweit bekannt)
- V. Zeitpunkt der Ereignisse (soweit bekannt)
- VI. Details zum Sachverhalt (soweit bekannt)

Eine Vorlage dazu ist unter Anhang 5 Meldebogen zu finden.

Intervention

Wir tun alles, damit es keinen Platz für sexuelle Übergriffe und Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in unserem Verein gibt. Trotzdem kann es zu Situationen kommen, die eine Intervention notwendig machen. Für alle Mitarbeitenden (egal ob haupt- oder ehrenamtlich tätig) ist der Umgang mit einem Vorfall oder einem Verdacht eine große Herausforderung. Zum Schutz der betroffenen und beschuldigten Personen ist jenseits der vorgeschriebenen Meldewege absolute Verschwiegenheit zu wahren.

Sollte es zu einem Verdacht oder Vorfall von sexualisierter Gewalt kommen, gilt es unbedingt den **Handlungsleitfaden für den Umgang mit Betroffenen** (Anhang 7) zu beherzigen und umgehend Kontakt mit den Ansprechpersonen für (Verdachts-) Fälle von sexualisierter Gewalt aufzunehmen.

Der Handlungsleitfaden soll eine Orientierung bieten und stellt dar, was in welchem Fall zu tun ist. Er greift nicht nur im Falle der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung innerhalb des CVJM Jöllenbeck e.V.. Er soll genauso Hilfestellung geben bei einem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt außerhalb, bei dem die/der (ehrenamtliche) Mitarbeiter:in als Vertrauensperson für die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen wirkt. Durch Notfallpläne werden konkrete Handlungsschritte chronologisch festgelegt: Vom Abklären der Vermutung bis hin zur Einleitung von tatsächlichen Interventionen. Hier werden detailliert und übersichtlich alle Verfahrensschritte dargestellt, wie Verdachtsmomente abgeklärt werden und welche Interventionen im Krisenfall einzuleiten sind.

Für die Erstdokumentation ist es wichtig, den sogenannten **Meldebogen** (Anhang 5) auszufüllen.

Grundsätzlich greift bei Verdachtsfällen im CVJM Jöllenbeck e.V. immer der **Interventionsplan** (Anhang 6).

Interne und externe Ansprechpersonen

Wenn sexualisierte Gewalt auftritt oder auch nur vermutet wird, ist es dringend angeraten fachliche Hilfe in Anspruch zu nehmen. Der CVJM Jöllenbeck e.V. arbeitet dabei eng mit den Fachstellen vom **CVJM Westbund** und dem **Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld** zusammen. Es ist sinnvoll, bei allen Fragen rund ums Thema frühzeitig fachliche Beratung einzuholen.

Interne Ansprechpersonen

Unsere internen Ansprechpersonen beurteilen keine Situationen, sondern geben die Schilderungen umgehend an die entsprechenden Fachstellen des CVJM Westbunds und des Evangelischen Kirchenkreises Bielefeld (Gemäß des Interventionsplans s. Anhang 6) weiter.

Marleen Lemkemeyer

Ansprechperson

Mobil: 01577 5170780

E-Mail: m.lemkemeyer@cvjm-joellenbeck.de

Lea Wehmeyer

Ansprechperson

Mobil: 0178 8931529

E-Mail: l.wehmeyer@cvjm-joellenbeck.de

Jonas Rudwaleit

Ansprechperson

Mobil: 01573 3958747

E-Mail: j.rudwaleit@cvjm-joellenbeck.de

Sebastian Pott

Ansprechperson und Präventionsbeauftragter

Mobil: 01573 1627231

E-Mail: s.pott@cvjm-joellenbeck.de

Externe Ansprechperson

CVJM-Westbund

Denis Werth

Ansprechperson für (Verdachts-) Fälle von sexualisierter Gewalt

Telefon: 06647/8879632

E-Mail: d.werth@cvjm-westbund.de

Meldestelle EKvW

Telefon: 0521 594 381

E-Mail: meldestelle@ekvw.de

Ev. Erziehungs-, Familien- und Krisenberatung der Diakonie für Bielefeld – Mutwerkstatt

Telefon: 0521 98892-601

www.diakonie-fuer-bielefeld.de

Amt für Jugend und Familie

Telefon: 0521 5155202

E-Mail: kinderschutz@bielefeld.de

Kirchenkreis (Fachstelle Prävention)

Manuela Kleingünther

Telefon: 0521 58 37136

E-Mail: manuela.kleinguenthal@kirche-bielefeld.de

Die hier aufgeführten Kontaktdaten der Ansprechpersonen hängen ebenfalls im Eingangsbereich des CVJM-Hauses aus und sind auf der Website des CVJM Jöllenbeck e.V. einzusehen.

Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes

Im CVJM Jöllenbeck e.V. liegt eine aktuelle Risikoeinschätzung für Räume und Umstände vor, die in regelmäßigen Abständen auf Aktualität überprüft wird. Um in der Risikoeinschätzung und in der Präventionsarbeit aktuell zu bleiben, bedarf das Institutionelle Schutzkonzept einer regelmäßigen Überprüfung. Diese obliegt in der Verantwortung der pädagogischen Leitung. Die aktuelle **Einschätzung der Räumlichkeiten** erfolgte im Jahr 2025 (Anhang 8).

Quellennachweise

Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in NRW, Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche im Rheinland, Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche von Westfalen, & Bildungsreferat der Lippischen Landeskirche. (2020). Ermutigen, Begleiten, Schützen: Eine Handreichung für Mitarbeitende in der Evangelischen Jugend zum Umgang mit sexualisierter Gewalt (4. Aufl.).

Erzbistum Berlin & Bund der Deutschen Katholischen Jugend. (2019). Arbeitshilfe: Kinder schützen-Kinder stärken: Prävention von sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit (2. Aufl.). Erzbischöfliches Ordinariat Berlin.

Erzbistum Berlin. (2019). Arbeitshilfe: Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (4. Aufl.). Erzbischöfliches Ordinariat Berlin.

Evangelische Kirche im Rheinland. (2021). Schutzkonzepte praktisch 2021: Ein Handlungsleitfaden zur Erstellung von Schutzkonzepten in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zur Prävention sexualisierter Gewalt (3. Aufl.).

Evangelisches Jugendwerk Sieg, Rhein, Bonn. (2020). Achtgeben: Wegweiser zum Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt. Evangelischer Kirchenkreis Bonn & Evangelischer Kirchenkreis An Sieg und Rhein.

Evangelische Kirche in Deutschland & Diakonie Deutschland. (2014). Auf Grenzen achten – sicheren Ort geben: Prävention und Intervention: Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt.

Evangelischer Kirchenkreis Bielefeld. (2023). Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt im Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld.

Evangelische Kirche von Westfalen. (2024). Interventionsleitfaden: Praxishandbuch zur Intervention von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche von Westfalen.

Evangelischer Kirchenkreis Soest-Arnsberg. (o.J.). Sachdokumentation.

Evangelischer Kirchenkreis Soest-Arnsberg. (o.J.). Handlungskette.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012). Übereinkommen über die Rechte des Kindes: VN-Kinderrechtskonvention im Wortlaut mit Materialien (4. Aufl.).

Anhang

Anhang 1: Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtung

zu den Themen Vernachlässigung und Gewalt, insbesondere sexueller Gewalt im CVJM Jöllenbeck e.V.

CVJM-Arbeit wird im Miteinander von Menschen und ihrer Beziehung zu Gott lebendig. Der CVJM Jöllenbeck e.V. 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. Vertrauensvolle Beziehungen geben Menschen Sicherheit und stärken sie. Diese Beziehungen und das Vertrauen dürfen nicht ausgenutzt werden. Vernachlässigung, Gewalt und sexualisierte Gewalt werden nicht toleriert. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen hat oberste Priorität.

Als Mitarbeiter:in im CVJM Jöllenbeck e.V.

1. stärke und fördere ich die Persönlichkeit, die Entwicklung einer Identität und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung.
2. verpflichte ich mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld zu gestalten.
3. gehe ich achtsam mit Menschen um und schütze sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt. Dabei verhindere ich in meiner Arbeit Vernachlässigung, sexuelle Gewalt und andere Formen von Gewalt.
4. respektiere ich die individuellen Grenzempfindungen der Menschen wahr und achte die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze. Ich lebe einen vertrauensvollen Umgang mit Nähe und Distanz.
5. bin ich mir der Verantwortung und Rolle bewusst und suche mir kompetente Hilfe, wenn ich gewaltsame Übergriffe, sexuellen Missbrauch sowie Formen der Vernachlässigung vermute.
6. missbrauche ich meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte oder um meine Macht deutlich zu machen.
7. greife ich ein bei Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in verbaler und nonverbaler Form. Hierbei nehme ich keine Rücksicht auf Vorgesetzte, Freunde und Mitarbeiter:innen.
8. verzichte ich auf abwertendes Verhalten. Ich achte darauf, dass wertschätzender und respektvoller Umgang untereinander gepflegt wird.
9. achte ich auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, bei Angeboten der Aktivitäten. Ich vertusche sie nicht und reagiere angemessen darauf. Ich bin mir meiner Meldepflicht als Mitarbeiter:in im Kontext des CVJM Jöllenbeck und der Versöhnungskirchengemeinde bewusst.
10. Versichere ich, nicht wegen einer in §72a SBG 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. Weiterhin verpflichte ich mich bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens den Verantwortlichen des CVJM Jöllenbeck e.V. hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Name in Druckbuchstaben

Datum, Unterschrift d. Mitarbeitenden

Anhang 2: Risiko- und Potentialanalysebogen

Eine Risiko- und Potentialanalyse hilft dabei, einzuschätzen wie gut Teilnehmer:innen und damit auch wir als Verantwortliche in unseren Veranstaltungen geschützt werden.

Wir empfehlen diese Analyse mit den möglichst vielen Beteiligten (Vorstand, Mitarbeitenden, Teilnehmenden, Sorgeberechtigten) durchzusprechen und Änderungen ggf. zu priorisieren und umzusetzen. Darüber hinaus ist es sinnvoll immer wieder auf die Punkte zu schauen und sie ggf. neu zu bewerten.

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
Menschen aus der queeren community	Nein	ja
Erwachsene	ja	nein
Zielgruppen unterschiedlicher Kulturen	nein	ja
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			

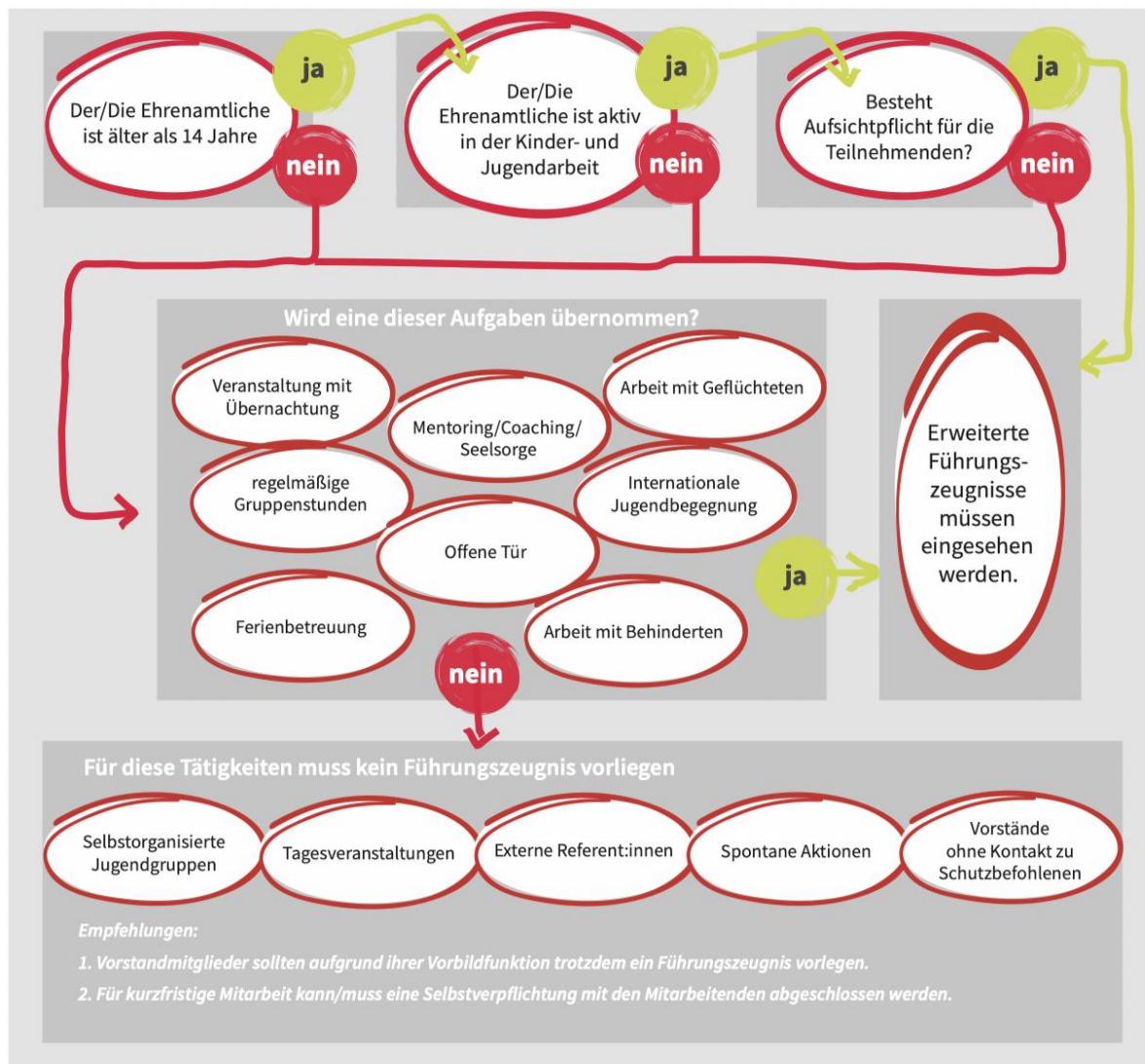
Mitarbeitende	Potenzial	Risiko	
Sind die Mitarbeitenden in Bezug auf das Kindeswohl geschult?	ja		nein
Gibt es eine Selbstverpflichtungserklärung/ einen Verhaltenskodex für Mitarbeitende?	ja		nein
Schlafen Mitarbeitende und Teilnehmende gemeinsam in einem Raum/ Zelt?	nein		ja
Liegt von jedem Mitarbeitenden 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	ja		nein

Fehverhalten wahrnimmt und/oder darüber informiert wird?			
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 erklärt 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			

Anhang 3: Vorlagenpflicht EFZ



Anhang 4: Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Auszug)

§ 174 StGB	Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
§174a StGB	Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
§174b StGB	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
§174c StGB	Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
§176 StGB	Sexueller Missbrauch von Kindern
§176a StGB	Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
§176b StGB	Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
§177 StGB	Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
§178 StGB	Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
§179 StGB	Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
§180 StGB	Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§180a StGB	Ausbeutung von Prostituierten
§181a StGB	Zuhälterei
§182 StGB	Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§183 StGB	Exhibitionistische Handlungen
§183a StGB	Erregung öffentlichen Ärgernisses
§184 StGB	Verbreitung pornographischer Schriften

Anhang 5: Meldebogen

Sachdokumentation

Aufnahme der Meldung

Datum: _____ Uhrzeit: _____

Aufgenommen von: _____

Angaben zur meldenden Person

Name, Vorname: _____

Anschrift: _____

Telefon: _____

Arbeitsbereich: _____

Sonstiges: _____

Angaben zur betroffenen Person

Name, Vorname: _____

Anschrift: _____

Telefon: _____

Handelt es sich um eine Schutzbefohlene Person? Ja Nein

Alter: _____

Angaben zur beschuldigten Person

Name, Vorname: _____

Anschrift: _____

Telefon: _____

Alter: _____

Tätigkeit: Hauptamtlich Ehrenamtlich

Tätigkeitsbereich: _____

Angaben zum Sachverhalt (Fakten, keine Bewertung)

Was ist passiert?

Wann ist es passiert? _____

Page 10 of 10

Wo ist es passiert?

Digitized by srujanika@gmail.com

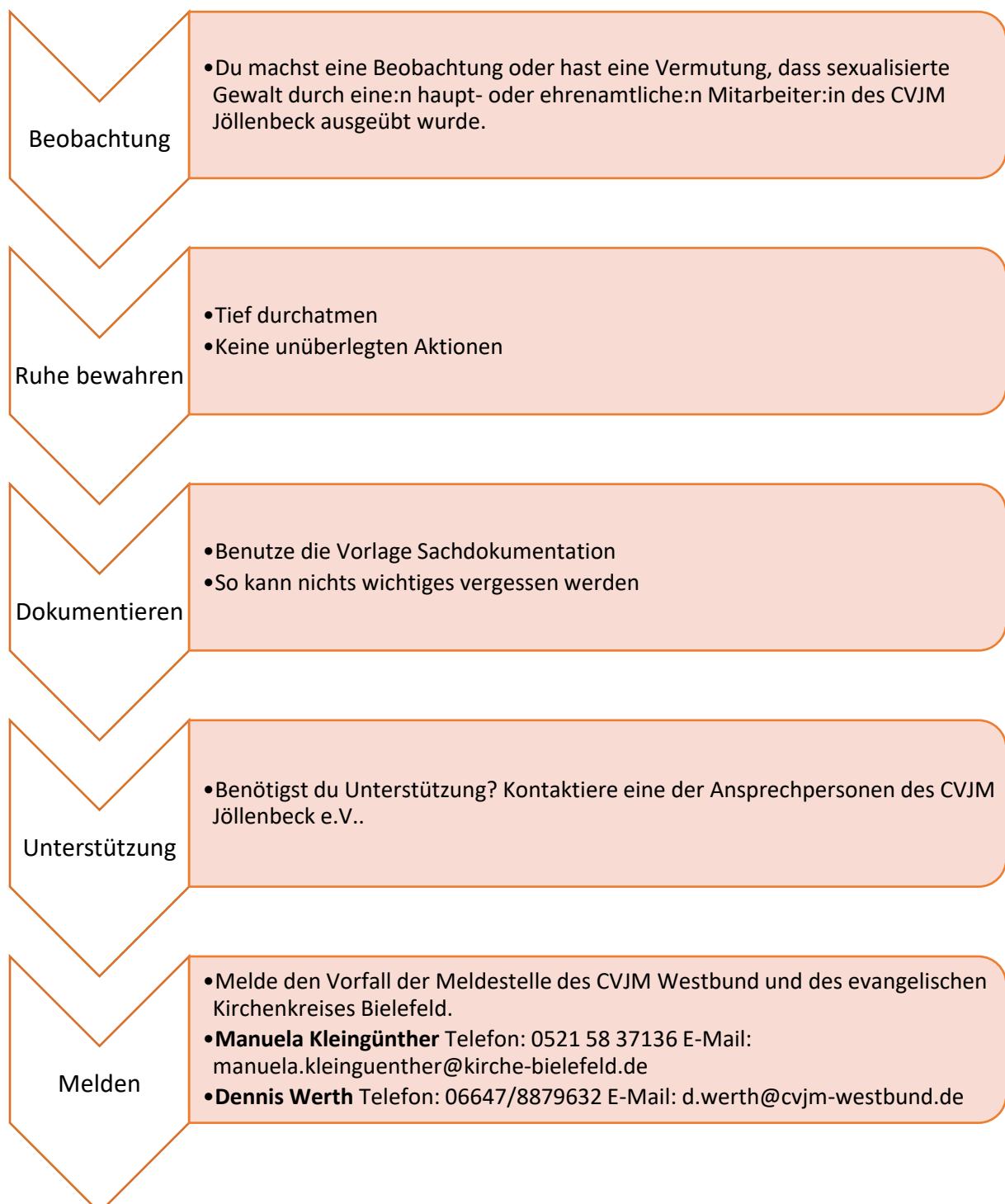
Sind weitere Personen betroffen? Welche?

Page 10 of 10

Gibt es Zeug:innen?

Anhang 6: Interventionsplan

Handlungskette Meldepflicht



Anhang 7: Handlungsleitfaden für den Umgang mit Betroffenen

Durch Notfallpläne werden konkrete Handlungsschritte chronologisch festgelegt: vom Abklären der Vermutung bis hin zur Einleitung von tatsächlichen Interventionen. Hier werden detailliert und übersichtlich alle Verfahrensschritte dargestellt, wie Verdachtsmomente abgeklärt werden und welche Interventionen im Krisenfall einzuleiten sind.

Grundsätze für das Gespräch mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt

- Sich Zeit nehmen
- Glauben schenken
- Bereitschaft signalisieren, auch belastende Dinge anzuhören und aushalten zu können
- Zum Sprechen ermutigen
- Stärken herausstellen und loben
- Nicht bagatellisieren
- Suggestive Fragen vermeiden
- Gefühle, besonders Schuldgefühle, ansprechen
- Bedürfnisse ernst nehmen
- Keine Versprechungen machen, die nicht gehalten werden können! Hinweis auf die Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt!
- Weitere Maßnahmen absprechen

Maßnahmen bei Fällen sexualisierter Gewalt

In Bezug auf sexualisierte Gewalt ist grundsätzlich zwischen vier verschiedenen Verdachtsstufen zu unterscheiden, die unterschiedliche Interventionen/ein unterschiedliches Vorgehen zur Folge haben:



Anhang 8: Einschätzung der Räumlichkeiten (29.04.2025)

	Ist-Stand	Handlungsbedarf	Entwicklungsdeen
Eindruck der Räume/ Was wird als unangenehm empfunden? Welche bergen Risiken, sind uneinsehbar, etc.?	<i>CVJM Haus ist sehr hell, modern und einsehbar, außer der Materialraum.</i>	<i>Solange die Arbeit nicht im Materialraum stattfindet besteht wenig Handlungsbedarf.</i>	<i>Der Standort CVJM Jöllenbeck scheint ein guter Ort für die Jugendarbeit für Jöllenbeck, Theesen und Vilsendorf.</i>
Wie läuft bei euch Partizipation? Welche Formen werden bei euch gelebt?	<i>Engagement ist hier die Form der Partizipation, meist ab ca. 14 Jahren. Es gibt einen Mitarbeitendenkreis und einen Kinder und Jugendrat.</i>	<i>Aktuell kein Handlungsbedarf. Ehrenamtliche Mitarbeitende werden begleitet.</i>	<i>Kinder und Jugendrat soll im O.T. regelmäßiger stattfinden.</i>
Welche Beschwerdewege gibt es? Welche Möglichkeiten gibt es bei euch?	<i>E-Mail und Telefonnummer sind festgehalten. Beschwerdekkasten ist in Planung.</i>	<i>E-Mailadressen und Telefonnummern müssen öffentlich ausgehängt werden. Beschwerdekkasten muss aufgehängt werden.</i>	<i>Evtl. Mehr Beschwerdemöglichkeiten/ Schutzkonzept im Netz.</i>
Welche Präventionswege habt ihr? Ist der Verhaltenskodex bekannt?	<i>Hinschauen, Helfen, Handeln Schulung HA, Verhaltenskodex im Schutzkonzept! Schulung EAs CVJM Westbund.</i>	<i>CVJM Westbund schult selbst?</i>	<i>Schulungskonzept CVJM und evJuBi abgleichen.</i>
Personal: Wie wird die Leitungsverantwortung wahrgenommen? Nach welchen Kriterien werden Leute bei euch eingestellt?	<i>Leitung wird verantwortungsvoll wahrgenommen. Ein Mitarbeitenden Austausch findet regelmäßig und transparent statt. Einstellungskriterien: EA: Wächst aus der Jugend; HA: Führungszeugnis muss vorgelegt werden, Qualifikation, Menschlichkeit im Gespräch.</i>		
Strukturen: Wer ist wofür zuständig? Entscheidungsstrukturen? Umgang mit Ehrenamtlichen: Wonach wird entschieden, wer Privilegien bekommt?	<i>CVJM und NB07 arbeiten gemeinsam und treffen Entscheidungen. Keine gelebte „Günstlingswirtschaft“</i>		
Was fällt uns sonst auf?	<i>Sehr Viel und Gut. Strukturiertes Ehrenamt.</i>		