

Um sexualisierter Gewalt vorzubeugen, richtig mit Verdachtsfällen umzugehen und um Mitarbeitende an die verschiedenen Facetten dieser Thematik heranzuführen haben wir dieses Präventions- und Schutzkonzept erarbeitet. Die einzelnen Module werden nachfolgend beschrieben und in **Information & Sensibilisierung** sowie **Prävention** gegliedert.

Aus Gründen der Lesbarkeit haben wir uns nachfolgend für das generische Maskulinum entschieden.

1. Information & Sensibilisierung

Es ist von grundsätzlicher Bedeutung, dass alle im Verein Mitarbeitenden vor oder zu Beginn der Übernahme von Verantwortung für Menschen zu den folgenden Aspekten informiert und geschult werden.

- Die Wahrnehmung, wann ein Verhalten unangenehm oder unangemessen empfunden wird, ist sehr subjektiv. **Diese subjektiven Grenzen sollen akzeptiert werden.**
- Unter Gewalt ist nicht allein physische Gewalt mit Körperkontakt zu verstehen. **Gewalt kann sich bereits verbal äußern.**
- Rechtlicher Kontext
 - Umgang mit Verdachtsfällen bei Betroffenen
 - Umgang mit Verdachtsfällen bei möglichen Tätern

Das Schulungskonzept zur Information und Sensibilisierung des Vereins besteht aus:

- **Helferschulung**
- **Grundkurs**
 - 2 Std Einheit zur Selbstverpflichtung zu den Themen Vernachlässigung und Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt im CVJM & Verteilung Richtlinien-Broschüre dazu
 - 1Std Einheit: Jugendschutzgesetz mit der Broschüre Jugendschutz - verständlich erklärt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Zwischen Grund- und Aufbaukurs liegt ein Jahr Anleitung in der Praxis.

- **Aufbaukurs**
 - 2 Std Einheit zu den Richtlinien Umgang mit sexualisierter Gewalt im CVJM Esslingen
- **Vor Freizeitmaßnahmen/Kinderferienprogramm**
 - 1 Std Einheit zum Thema Nähe, Distanz, Umgang mit Schutzbefohlenen anhand der Arbeitshilfe „Menschenkinder, ihr seid stark“ (ejw & cvjm)
- **Jährlicher Spartenabend für alle Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit**
 - 2 Std Einheit zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt oder gleichwertige Einheit in den Einzelsparten.

2. Prävention

Im Rahmen der Prävention geht es darum sicherzustellen, dass Mitarbeitende nicht in Situationen gelangen können, die zu einer Gefährdung Dritter führen. Neben der Schulung der Mitarbeitenden und einer allgemeinen Sensibilisierung für „kritische“ Situationen wird auch definiert, für welche Arbeitsbereiche und Situationen das besondere polizeiliche Führungszeugnis eingeholt werden muss.

Die Verantwortung zur Überprüfung der Tätigkeiten / ehrenamtlichen Mitarbeitenden liegt bei der jeweiligen Leitungsperson (Offener Bereich: Jugendtreffleitung / Jugendgruppenarbeit: Spartenleitung in Absprache mit den ehrenamtlichen Leitenden) und sollte nicht delegiert werden. Er/ sie informiert den Verwaltungsleiter/ seine Vertretung über die Personen, die zur Einholung eines Führungszeugnisses aufgefordert werden sollen. Die Aufforderung an die Mitarbeiter soll so rechtzeitig erfolgen, dass die Bescheinigung drei Monate vor der geplanten Maßnahme vorgelegt werden kann. Der Verwaltungsleiter/ seine Vertretung führt ein Verzeichnis in dem dokumentiert wird, welcher Mitarbeiter wann ein Führungszeugnis vorgezeigt hat und wann dieses ausgestellt wurde.

Das Vorliegen eines Führungszeugnisses gibt keine Gewähr dafür, dass nichts passieren kann! Von daher sind Situationen, die als möglicherweise kritisch eingestuft werden, immer in geeigneter Weise im Blick zu behalten! Dies schützt potentielle Täter und Opfer in gleicher Weise.

Als Richtwert für die Einstufung dienen die Dauer und Intensität des Kontakts zwischen den Mitarbeitenden und Teilnehmenden. Besonderes Augenmerk ist auf Situationen zu richten, in denen es immer wieder zu 1:1 Begegnungen von nicht nur vorübergehender Dauer kommt oder die sonst zu eher intimen Situationen führen können.

Für jeden Bereich sind die Situationen ausgenommen bei denen die Zielgruppe ausschließlich aus Erwachsenen besteht.

Bei folgenden Tätigkeiten sind Führungszeugnisse bei Mitarbeitenden ab 17 Jahren zu beantragen.

Mitarbeit in Gruppen
Der Mitarbeiter nimmt an Übernachtungssituationen mit Minderjährigen teil.
Der Mitarbeiter ist regelmäßig in 1:1-Situationen mit jüngeren Mitarbeitenden, Helfern oder Teilnehmern.
Sportarbeit
Sportarbeit/Trainertätigkeit/Hilfestellung mit und ohne Körperkontakt (z. B. Klettern).
Jugendtreffs
Der Mitarbeiter nimmt an Übernachtungssituationen mit Minderjährigen teil.
Der Mitarbeiter ist regelmäßig in 1:1-Situationen mit jüngeren Mitarbeitenden, Helfern oder Teilnehmern. Dies gilt auch für Tätigkeiten in der Küche, bei denen die Tür üblicherweise geschlossen ist.
Der Mitarbeiter macht alleine und eigenverantwortlich ein Angebot in einem Jugendtreff.
Der Mitarbeiter ist in einem Kinderferienprogramm eingesetzt.
Freizeiten
Der Mitarbeiter nimmt an Übernachtungssituationen mit Minderjährigen teil.
Der Mitarbeiter nimmt an einem Ferienprogramm ohne Übernachtungen teil, ist aber regelmäßig in 1:1-Situationen mit teilnehmenden Schutzbefohlenen. Dazu gehören beispielsweise Gesprächssituationen sowie Sport oder Spiele.
Mentoring
Der Mitarbeiter hat die regelmäßige Begleitung eines Minderjährigen übernommen.
Der Mitarbeiter hat innerhalb der Begleitung von Minderjährigen eine Position, in der es regelmäßig zu Einzelgesprächen kommt – auch wenn dies kein organisiertes Mentoring-Angebot ist (z.B. Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeitenden).
Familienarbeit
Der Mitarbeiter nimmt an der Freizeitarbeit (Familienfreizeiten, Tagungen) teil und ist dort für Angebote für Minderjährige zuständig.
Ausnahme: wenn ein Erziehungsberechtigter dabei ist kann auf ein Führungszeugnis verzichtet werden.