



Holzgerlingen 1.10.2024

Prävention vor sexualisierter Gewalt in der Jugendarbeit des CVJM Holzgerlingen e.V.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

das Kindeswohl und die Prävention vor sexualisierter Gewalt wird in der Öffentlichkeit diskutiert. Der CVJM Holzgerlingen e.V. (im folgenden „CVJM“) setzt sich aktiv dafür ein, dass Kinder und Jugendliche keine Gewalt erfahren oder selbst Gewalt gegenüber anderen Personen ausüben: Wir akzeptieren keine Gewalt und dulden weder verbale, psychische, sexualisierte noch physische Gewalt in unseren Räumen und bei unseren Veranstaltungen. Wir schauen nicht weg, wenn wir erleben, dass Kinder oder Jugendliche Übergriffen ausgesetzt werden. Wir greifen ein, wenn Grenzüberschreitungen geschehen und wollen Kinder und Jugendliche vertrauensvoll und helfend begleiten

Da wir als CVJM Kinder- und Jugendhilfe betreiben und vom Jugendamt Böblingen Zuschuss für unsere Freizeiten erhalten, sind wir aufgefordert, mit dem Jugendamt eine Vereinbarung abzuschließen, in der die Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes geregelt ist.

Präventionsschulung:

Seit 2023 hat der SLT darüber hinaus festgelegt, dass jeder Mitarbeiter ab 18 Jahre in der Jugendarbeit eine Präventionsschulung gemacht haben muss. Die Schulung wird vom CVJM Holzgerlingen alle zwei Jahre angeboten. Es genügt, wenn Mitarbeiter alle 5-6 Jahre eine solche Schulung besuchen. Die Schulung kann auch extern besucht werden. Z.B. beim ejw oder beim Arbeitgeber. Auch hier prüfen die Sparten- oder Lagerleiter, dass die Mitarbeiter an der nächstmöglichen Schulung teilnehmen. Also spätestens zwei Jahre nachdem sie in die Jugendarbeit eingestiegen sind. Dies deckt sich häufig mit der Anforderung, dass Mitarbeitende ab 18 die Schulung absolviert haben sollten.

Die Präventionsschulungen werden von ausgebildeten Fachkräften durchgeführt und haben folgende Inhalte:

- Informationen zum Thema Gewalt und sexualisierte Gewalt: Definition, Zahlen, Fakten
- Begründung, warum es wichtig ist, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen
- Ziele der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit im Blick auf die Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes
- Sensibilisierungsübungen zum Thema: Sich und andere in Nähe und Distanz wahrnehmen, Unterschiede erkennen
- Infos zum rechtlichen Rahmen: Kinderschutzgesetz (SGB VIII §8a und §72a), Strafrecht
- Sensibilisierung für und Reflexion den/des eigenen Umgangs mit Nähe und Distanz
- Auseinandersetzung und Diskussion mit Beispielen aus der Praxis
- Tipps zum richtigen Umgang mit Nähe und Distanz in der Kinder- und Jugendarbeit
- Handlungs-/Krisenpläne für Notfälle
- Auseinandersetzung mit unserem Verhaltenskodex (Selbstverpflichtung)
- Beziehungen zwischen Mitarbeiter und Teilnehmer auf Lagern / Freizeiten

erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Eine wichtige Maßnahme ist, dass wir uns von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen alle 5 Jahre ein „erweitertes polizeiliches Führungszeugnis“ zur Einsichtnahme vorlegen lassen müssen.

Da in dem Führungszeugnis nur der aktuelle Stand dokumentiert werden kann, ist zusätzlich eine einmalige Selbstverpflichtungserklärung notwendig in der sich der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin verpflichtet, den CVJM Holzgerlingen zu informieren, sobald gegen ihn/sie ein Strafverfahren eingeleitet wird. Diese Selbstverpflichtung gilt Lebenslang und muss nicht erneuert werden.

Die Umsetzung der Vereinbarung mit dem Jugendamt sehen wir im Ausschuss gegenüber der Öffentlichkeit als ein Qualitätsmerkmal unserer Jugendarbeit. Die Vorlage des Führungszeugnisses hat absolut nichts mit einem Verdacht gegen unsere Mitarbeiterschaft zu tun.

Für eine klare Regelung haben wir im Ausschuss folgende Festlegung getroffen:

Alle in der Jugendarbeit tätigen Mitarbeitende legen ein erweitertes pol. Führungszeugnis vor, wenn sie entweder regelmäßig in einer Jugendgruppe oder auf einer Freizeit wie z.B. Zeltlager, Skifreizeit tätig sind. Die Vorlage des Führungszeugnisses entfällt, wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Ohne eine Prüfung des Führungszeugnisses ist keine Mitarbeit in der Jugendarbeit oder auf Jugendfreizeiten möglich. Die Spartenleitung und Lagerleitung sind für die Einhaltung der Regelung verantwortlich und prüfen ihre Mitarbeiterlisten regelmäßig (Gruppenmitarbeiter im Oktober, bzw. vor den Lagern) mit den Listen der vorgelegten Führungszeugnisse mit und bei Dietmar Blessing.

Auch Vorstandschaft, Ausschussmitglieder und Spartenleiter legen ein Führungszeugnis vor.

Beantragung Erweitertes Führungszeugnis:

Mitarbeiter mit 1. Wohnsitz in Holzgerlingen: Rathaus, Bürgeramt,
Öffnungszeiten Mo-Fr: 8.00 – 12.15 Uhr, Di: 14.00-16.00Uhr, Do: 14.00-18.00Uhr.

Ansonsten bei der für den Wohnort zuständigen Meldebehörde.

Die **Beantragung ist für ehrenamtliche Mitarbeiter kostenlos.**

Mitzubringen: Personalausweis oder Reisepass, Bescheinigung des CVJM über ehrenamtl. Tätigkeit. Alternativ kann das Zeugnis auch online beim Bundesamt für Justiz beantragt werden, dafür ist aber ein Personalausweis mit Onlinefunktion und ein Kartenleser notwendig.

Das Führungszeugnis wird vom Bundesamt für Justiz direkt an die Heimatadresse zugesendet und muss dann spätestens 3 Monate nach Ausstellung zur Einsicht vorgelegt werden.

Bescheinigung des CVJM

Die Spartenleiter melden alle zurzeit tätigen Mitarbeitende bei Dietmar Blessing an (Vorname (kein Spitzname), Nachname, Geb.Dat, E-Mail, Anschrift 1. Wohnsitz). Bei Mitarbeitenden, welche bisher noch kein Führungszeugnis vorgelegt haben oder deren letzte Vorlage mehr als 5 Jahre zurück liegt bekommen von Markus Schmid die Bescheinigung des CVJM per email zugesendet. Sollte euch diese Bescheinigung nicht automatisch zugehen, bitte bei Markus Schmid melden.

Vorlage Erw. Führungszeugnis:

Bitte zeigt das Führungszeugnis zeitnah bei Dietmar Blessing vor (Mögistorstraße 22, Tel. 604949 dietmarblessing@web.de).

Das Führungszeugnis wird lediglich eingesehen und auf die in Anlage 3 aufgeführten Einträge geprüft, aber nicht kopiert noch einbehalten. Vermerkt wird in einer Liste der Tag der Vorlage und ob ein relevanter Eintrag vorhanden ist. Auch die oben genannte Selbstverpflichtung bitte bei Dietmar Blessing abgeben.

Einschub Konkretisierung der Überprüfung für Lager:

Die Lagerleitung schickt die Mitarbeiterliste (Vorname (kein Spitzname), Nachname, Geb.Dat, E-Mail, Anschrift 1. Wohnsitz) spätestens 15. Mai an Dietmar Blessing zur Prüfung. Dieser teilt fehlende Führungszeugnisse den Lagerleitern mit. Diese Info sendet er auch an Markus Schmid, so dass er an die betreffenden Mitarbeiter die „Bescheinigung des CVJM über ehrenamtl. Tätigkeit“ zusenden kann. Vor dem Lager (Anfang Juli) ist durch die Lagerleitung zu prüfen ob nun alle Mitarbeiter ein Führungszeugnis bei Dietmar vorgelegt haben.

Andere Freizeiten müssen entsprechend ca. 2,5 Monate vor der Freizeit die Liste einreichen und einen Monat davor überprüfen ob alle Führungszeugnisse vorgezeigt wurden.

Handlungspläne im Krisenfall

Sollte es innerhalb des CVJM zu einem Verdachtsfall, einer Situation kommen, in der Übergriffe oder Grenzüberschreitungen geschehen oder Kinder/Jugendliche schnelle Hilfe benötigen, handeln wir nach Krisenplänen, die im Dokument „Handlungspläne im Krisenfall“ dargestellt werden und die sich an den Regelungen des Bezirksjugendwerkes BB orientieren.

Wir unterscheiden innerhalb des CVJM dabei drei Situationen bei der Intervention von (sexualisierter) Gewalt.

Geprüft wird:

- Besteht eine Gefährdung des Kindes innerhalb des familiären oder persönlichen Umfelds?
- Geht die Gefährdung des Kindes von einem ehren- oder hauptamtlichen Mitarbeitenden aus?
- Handelt es sich um Übergriffe unter Gleichaltrigen?

Die Auswirkungen von (sexualisierter) Gewalt können je nach oben aufgeführter Situation ähnliche Auswirkungen auf die Betroffenen haben. In der Aufarbeitung sind jedoch verschiedene Anforderungen gegeben.

Herzlichen Dank für eure Mitarbeit und euer Verständnis für diesen Verwaltungsaufwand.