Institutionelles Schutzkonzept für die Angebote der Süd Nord Beratung (Verein entwicklungspolitischer Bildungsarbeit e.V.)

(Stand: 01.06.2023)



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Risikoanalyse	3
3. Persönliche Eignung und kontinuierliche Sensibilisierung	4
4. Umgang mit Dritten	6
5. Aus- und Fortbildungen	6
6. Verhaltenskodex	7
7. Beratungs- und Beschwerdewege	8
8. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall	9
9. Qualitätsmanagement	9
10. Anhang	11
10.1 Fragebogen und Ergebnisse der Risikoanalyse	11
10.2 Gesprächsdokumentation von Erst-/Klärungsgespräch	15
10.3 Vorlage zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses	16
10.4 Selbstauskunftserklärung (SAE)	17
10.5 Einverständniserklärung zum Dokumentieren und Speichern der Daten	18
10.6 Vorlage zur Dokumentation	19
10.7 Arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex	21
10.8 Liste der Ansprechpartner*innen	23

1. Einleitung

Als Anlaufstelle für Initiativen, Weltläden, Faire Gemeinden, FaireKITAs, Faire Jugendverbände und entwicklungspolitisch engagierte zivilgesellschaftliche Gruppen in Westniedersachsen initiieren und begleiten wir, die Süd Nord Beratung/der Verein entwicklungspolitischer Bildungsarbeit e.V., kreative Aktionen, Kampagnen und Veranstaltungen zur Förderung eines fairen und friedlichen Miteinanders weltweit.

Mit der Organisation und Durchführung regelmäßiger Vernetzungstreffen stärken wir die Zusammenarbeit und den Austausch verschiedener Initiativen und Institutionen in der Region und verleihen politischen Forderungen eine größere Schlagkraft. Als Sitz der "Fair-Handels-Beratung" und des "Eine Welt-Promotor*innen-Programms Niedersachsen" bieten wir Beratung und Begleitung für die Arbeit im Weltladen, in den Fairen Gemeinden und KITAs, sowie für das Engagement zivilgesellschaftlicher Organisationen und Initiativen, die in der Eine Welt-Arbeit aktiv sind. Über unsere Websites und Rundbriefe informieren wir regelmäßig über Veranstaltungen, Publikationen und Materialien und berichten über entwicklungspolitische Entwicklungen und Hintergründe in unserer Region, sowie auf Landes- und Bundesebene.

Ein friedliches und gerechtes Miteinander weltweit und der Erhalt einer lebenswerten Umwelt – das sind die Ziele, die wir mit unserer Arbeit in der Süd Nord Beratung (VeB e. V.) seit 1994 unterstützen. Die Förderung des Fairen Handels bildet dabei einen besonderen Schwerpunkt unserer Arbeit. Durch ein breites Angebot an bedarfsorientierter Beratung, Bildung, Information und Vernetzung unterstützen wir das Engagement von Gruppen, die sich in der Region für Fairen Handel, kritischen Konsum und Nachhaltigkeit einsetzen.

Der Trägerverein der Süd Nord Beratung ist der "Verein zur Förderung entwicklungspolitischer Bildungsarbeit e.V." (kurz: VeB e.V.). Der Verein ist im Vereinsregister beim Amtsgericht Osnabrück unter Nummer VR 2656 eingetragen. Der Verein ist weltanschaulich und parteipolitisch unabhängig. Seine Angebote sind jedem Interessiertem/jeder Interessierten zugängig.

Uns liegt das Wohlergehen der Menschen, die sich in unseren Angeboten engagieren, am Herzen. Für die Sicherung des Wohls und der Würde aller Menschen sehen wir es als unsere Aufgabe, für unsere Angebote Rahmenbedingungen zu schaffen, die von Achtsamkeit, Respekt und Wertschätzung geprägt sind und somit sichere Erfahrungsräume darstellen. Dazu zählt insbesondere der Schutz vor Grenzüberschreitungen und jeglicher Form von Gewalt.

Das Institutionelle Schutzkonzept (kurz: ISK) wird in diesem Sinne als Grundlage für eine systematische, inhaltliche Auseinandersetzung mit den vereinsspezifischen Gegebenheiten verstanden, damit ein dauerhafter Prozess zur Sicherung der größtmöglichen Freiheit und Sicherheit, der uns in unserem Verein Anvertrauten gewährleistet werden kann. Um diese aktuellen Strukturen abzubilden und darin potenzielle Risikofaktoren ausfindig zu machen, wurde in einem ersten Schritt eine Risikoanalyse (s. Abschnitt 2) durchgeführt.

2. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse erfolgte durch den Einsatz eines Fragebogens, den die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle im Herbst 2022 zu den verschiedenen Angebotsformaten ausgefüllt haben (s. Anhang). Die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle sind i. d. R. die durchführenden Personen der Angebote der Süd Nord Beratung (VeB e.V.) und damit die Expert*innen für die Analyse der bestehenden Angebote.

Die Risikoanalyse stellt für uns dabei das wesentliche Instrument dar, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserem Verein erkennbar zu machen. Dabei überprüfen wir Organisationsstrukturen, alltägliche Arbeitsabläufe und den Umgang miteinander auf Risiken und Schwachstellen, die Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Dies geschieht auf verschiedenen Ebenen: Zum einen nehmen wir in der Risikoanalyse die verschiedenen Adressat*innengruppen des Vereines, etwa hauptamtlich tätige Personen aber auch die Teilnehmer*innen unserer Angebote in den Blick, besonders schauen wir dabei auf uns anvertraute Personen. Zum anderen beleuchten wir die Angebotsstruktur, genauer die Veranstaltungen, Versammlungen und Aktionen des Vereines und arbeiten dortige Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc. heraus.

Die folgenden Angebotsformate wurden in den Blick genommen:

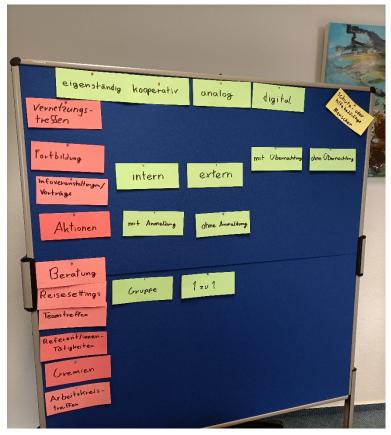


Abbildung 1: Eigene Aufnahme, Oktober 2022

Zu diesen Angebotsformaten wurden die Risiken zusammengetragen und die passenden Schutzmaßnahmen herausgearbeitet. Die Auswertung der Fragebögen wurde unter Begleitung eines Vorstandsmitgliedes aus dem VeB e.V. in drei Treffen von jeweils 90 Minuten vorgenommen und dem gesamten Vorstand des VeB e.V. zur ergänzenden Kommentierung vorlegt.

Die Analyse endet mit dem Zusammentragen aller Ergebnisse. Diese bilden die Grundlage für die Entwicklung unseres Schutzkonzeptes insbesondere des arbeitsfeldspezifischen Verhaltenskodexes (s. Abschnitt 6).

Die in der Analyse herausgearbeiteten Risikofaktoren veranlassen den VeB e.V. dazu bestehende Leitfäden und Anmeldeformulare zu erweitern und das Thema Prävention einzuarbeiten. Darüber werden zukünftig alle Externen, die verantwortlich für den VeB e.V. arbeiten, eine Sensibilisierung für die Thematik des Institutionellen Schutzkonzeptes erfahren. Da Ansprechpersonen sowie Umgangs-, Nähe- und Distanzregeln unter Umständen nicht allen Teilnehmenden von Angeboten des VeB e.V. bekannt sind, wird der Bedarf erkannt, die Informationen aller internen und externen Ansprechpersonen, des ISKs sowie des arbeitsfeldspezifischen Verhaltenskodex niederschwellig zugänglich zu machen und diese auf der Homepage öffentlich bereitzustellen.

Die Analyse zeigt, dass einige der örtlichen Gegebenheiten besondere Risiken und Barrieren bergen, sodass der VeB e.V. für diese zukünftig stärker sensibilisiert und ermöglicht, erkannte Faktoren in der Planung der Räumlichkeiten zu berücksichtigen und Öffentlichkeit herzustellen. Hierfür wird ein Orientierungsleitfaden für die Planung von Räumlichkeiten erstellt, der Beachtung finden soll. Ortsfremde sollen sich in den Angeboten des VeB e.V. zurechtfinden können und ihre Privatsphäre soll gewahrt bleiben.

Bereits vor der Analyse war bekannt, dass sensible Situationen (z. B. 1:1-Situationen) Gefahrenpotential beinhalten. Um die Ausnutzung von sensiblen Situationen zu vermeiden, werden grundsätzlich alle Teilnehmenden der Angebote dazu ermutigt ihre Meinungen und Bedürfnisse einzubringen. Diese Haltung wird von den Durchführenden der Angebote vorgelebt und dort ins Wort gebracht, wo der Anlass es nötig macht. Der VeB e.V. verpflichtet sich dazu Sorge zu tragen, dass der arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodex gelebt wird (vgl. Abschnitt 6).

Darüber hinaus setzen die handelnden Personen des VeB e.V. auf eine klare, für alle sichtbare Benennung von Ansprechpersonen (wo möglich paritätisch besetzt) bereits mit der Werbung für und auch auf allen Veranstaltungen, die widerrum die im ISK aufgeführten Beratungs- und Beschwerdewege kennen. Beim VeB e.V. fördern wir eine Ansprechkultur von Feedback, Reflexion, Kommunikation und Konfliktmanagement, durch die Schaffung dieser offenen Kommunikationskultur sowie transparenter Beratungs- und Beschwerdewege.

Das ISK ist dauerhaft für alle Personen transparent auf der Homepage zugänglich und es wird bei der Neuaufnahme von Mitgliedern explizit darauf hingewiesen.

Eine grundlegende Überarbeitung des ISKs inkl. neuer Risikoanalyse findet spätestens nach 5 Jahren erneut statt.

3. Persönliche Eignung und kontinuierliche Sensibilisierung

Im VeB e.V. sind nur langfristig ehrenamtlich und hauptamtlich tätige Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Ausbildung von anvertrauten Personen eingesetzt, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Personen, die wegen strafbarer sexualbezogener Handlungen nach dem Strafgesetzbuch verurteilt worden sind, dürfen deshalb nicht

mit der Durchführung von Angeboten für den VeB e.V. beauftragt werden. Durch kontinuierliche Sensibilisierung, z. B. durch regelmäßige Gespräche, wird Präventionsarbeit geleistet.

Für alle Ehrenamtlichen, die ein langfristiges Engagement und eine selbstständige Durchführung von Angeboten für den VeB e.V. anstreben, gilt: Alle langfristig ehrenamtlich tätigen Personen des VeB e.V. haben ab dem 18. Lebensjahr ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Zur Beantragung eines Führungszeugnisses kann die sich im Anhang befindende Vorlage unter 10.3 verwendet werden. Das erweiterte Führungszeugnis wird hierbei von der Geschäftsführung des VeB e.V. eingesehen und nach Prüfung wieder zurückgegeben. Die Prüfung des Führungszeugnisses wird dokumentiert (s. Vorlage im Anhang unter 10.6). Nach einer Frist von fünf Jahren muss dort erneut ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden. Diese Personen geben zudem einmalig Selbstauskunftserklärung (s. Anhang 10.4) an die Geschäftsführung des VeB e.V. ab. Minderjährige ehrenamtliche Personen brauchen kein Führungszeugnis, sondern Selbstauskunftserklärung. Auch diese Abgabe wird nachgehalten.

Für alle Hauptamtlichen und gewählten Vorstandsmitglieder gilt: Alle hauptamtlich tätigen Personen und gewählten Vorstandsmitglieder des VeB e.V. haben ein erweitertes Führungszeugnis sowie eine Selbstauskunftserklärung mit den Einstellungsunterlagen/Tätigkeitsbeginn der im Vorstand für Personal verantwortlichen Person vorzulegen. Nach einer Frist von fünf Jahren muss dort erneut ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden. Sollte die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht oder nicht rechtzeitig möglich sein, reicht zunächst eine schriftliche Erklärung über die Straffreiheit in Form der Selbstauskunftserklärung (s. Anhang 10.4). Minderjährige hauptamtliche Personen und gewählte Vorstandsmitglieder brauchen kein Führungszeugnis, sondern lediglich die Selbstauskunftserklärung.

<u>Für alle gilt:</u> Alle ehrenamtlich und hauptamtlich tätigen Personen des VeB e. V. verpflichten sich zur Einhaltung der Verhaltenskodexe (s. Abschnitt 6). Diese werden unterschrieben und an die Geschäftsführung des VeB e.V. bzw. bei hauptamtlichen Personen an die im Vorstand für Personal verantwortliche Person gegeben. Nach einer Frist von fünf Jahren müssen erneut die unterschriebenen Verhaltenskodexe vorgelegt werden. Auch hierzu erfolgt eine formlose Dokumentation (s. Anhang 10.6).

Bei neuen hauptamtlich tätigen Personen in der Geschäftsstelle, wird die Prävention von sexualisierter Gewalt und das ISK in Bewerbungsgespräch thematisiert und die persönliche Einstellung zu diesem wichtigen Thema kritisch abgefragt. Bei einem Tätigkeitsbeginn wird das ISK zur Kenntnis und vorbereitend auf ein Erstgespräch übermittelt, welches dann von der für das Thema ISK als Ansprechpartner*in benannte Person im Vorstand (s. Anhang) durchgeführt wird. Mit allen langfristig ehrenamtlich tätigen Personen im VeB e.V. wird zu Beginn der Tätigkeit in einem Erstgespräch das vorliegende Schutzkonzept durch die Geschäftsführung des VeB e.V.s ebenfalls besprochen. Eine formlose Dokumentation mit Unterschriften der Beteiligten sowie dem Datum des Gesprächs erfolgt im Anschluss und wird in den Personalakten der hauptamtlich Mitarbeitenden nachgehalten (s. Vorlage im Anhang unter 10.6). Bei langfristig ehrenamtlichen Personen liegt die Dokumentation bei der Geschäftsführung des VeB e.V.. Außerdem müssen regelmäßigen Abständen, mind. aber alle fünf Jahre, Klärungsgespräche mit allen langfristig ehrenamtlich und hauptamtlich tätigen Personen des VeB e.V. durch die jeweils zuständigen Personen (s. oben) durchgeführt werden. Auch hierzu erfolgt eine formlose Dokumentation (s. ebenfalls Vorlage im Anhang unter 10.2).

Die in diesem Abschnitt benannten Dokumentationen erfolgen unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Datenschutzes. Hierfür bedarf es einer Zustimmung der Dokumentation und Speicherung der Daten (s. Anhang 10.5). Alle dokumentierten Unterlagen werden drei Monate nach dem Ausscheiden einer Person aus dem Tätigkeitsfeld gelöscht, außer die Listen, die die Vorlage der Unterlagen nachhalten (s. Anhang 10.6).

Die Vertretung für die Einsicht durch die Geschäftsführung des VeB e.V. bzw. durch die für Personal verantwortliche Person im VeB e.V. Vorstand geschieht wechselseitig.

4. Umgang mit Dritten

Die Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung und die Zustimmung zum Verhaltenskodex ist im VeB e.V. verbindliche Voraussetzung für <u>externe</u> ehrenamtlich oder hauptamtlich tätige Personen, <u>die im Auftrag von uns Angebote</u> für und mit schutz- und hilfebedürftigen Minderjährigen und/oder Erwachsenen <u>eigenverantwortlich durchführen</u> (z. B. Gebuchte Dienstleister*innen). Vor Tätigkeitsbeginn sind diese Dokumente zur Kenntnis zu nehmen und zu unterzeichnen.

Die Verantwortung für das Nachhalten obliegt der Geschäftsführung des VeB e.V. bzw. der jeweiligen Veranstaltungsleitung, wenn die Geschäftsführung nicht involviert ist.

5. Aus- und Fortbildungen

Die Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist fester Bestandteil der Aus- und Fortbildung für alle haupt- und langfristig ehrenamtlich Mitarbeitenden in den Strukturen des VeB e.V. Hierfür gibt es entsprechend des Einsatzgebietes der ehrenamtlich und hauptamtlich tätigen Personen verschiedene Formen von Präventionsschulungen. Die Schulungen sensibilisieren ehrenamtlich und hauptamtlich tätige Personen in ihrem Arbeitsfeld zum Thema Gefährdungen durch z.B. (sexualisierte) Gewalt oder Kindeswohlgefährdung. Sie verfügen hierdurch über ein entsprechendes Basiswissen und erhalten Handlungssicherheit und Verweisungswissen.

Unsere langfristig ehrenamtlich und hauptamtlich tätigen Personen im VeB e.V. werden wie folgt geschult:

- Hauptamtlich t\u00e4tige Personen im p\u00e4dagogischen Bereich werden zu Fragen der Pr\u00e4vention gegen sexualisierte Gewalt mindestens alle 5 Jahre geschult. Hierbei besuchen sie eine von den \u00f6ffentlichen oder freien Tr\u00e4ger in Niedersachsen angebotene Veranstaltung in einem Umfang von 6 Stunden.
- Eine Grundinformationsschulung für langfristig ehrenamtlich tätigen Personen wird ebenfalls gesichert und geschieht in Rücksprache mit der Geschäftsführung des VeB e.V..
- Die Langzeitfreiwilligen (FÖJ) werden im ersten Seminar zu Nähe und Distanz vom Träger NNA geschult.
- Geringfügig Beschäftigte und Praktikant*innen werden entsprechend der Art, Dauer und Intensität des Einsatzes in Rücksprache mit der Geschäftsführung des VeB e.V. geschult.
- Weitere Aktive bei unregelmäßigen und größeren Veranstaltungen werden entsprechend der Art, Dauer und Intensität des Einsatzes geschult.

Kontrollinstanz über Aus- und Fortbildungen

Die Geschäftsführung des VeB e.V. trägt für alle langfristig ehrenamtlich tätigen Personen und die für Personal verantwortliche Person im Vorstand des VeB e.V. trägt für die hauptamtlich tätige Personen des VeB e.V. Sorge, dass die jeweiligen Personen nach einer Frist von fünf Jahren an einer Fortbildungsveranstaltung in diesem Bereich teilnehmen. Die Teilnahme wird von der jeweils zuständigen Person nachgehalten (s. Vorlage im Angang unter 10.6). Für weitere ehrenamtlich Aktive oder FÖJ und Praktikant*innen hält ebenfalls die Geschäftsführung die Fortbildungen nach.

Inhalte der Aus- und Fortbildungen

Ziel der Aus- und Fortbildung ist es die langfristig ehrenamtlich und hauptamtlich tätigen Personen für das Thema (sexualisierte) Gewalt zu sensibilisieren, ihnen Hintergrundwissen und somit Handlungssicherheit zu geben, ihre Sprachfähigkeit diesbezüglich zu erhöhen und so eine offene Kommunikationskultur zu fördern.

Diese Form von Prävention gibt uns die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von uns anvertrauten Personen. Daher achten wir darauf, dass die Schulungen eine Auswahl von folgenden Inhalten vermitteln:

- Grundlagen und Gefährdungsformen
- Austausch über einen adäquaten Umgang mit Nähe und Distanz
- Strategien von Täter*innen
- Psychodynamiken von Betroffenen
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
- Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
- Eigene emotionale und soziale Kompetenz
- entwicklungspsychologischen Aspekte
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Vermittlung von Verfahrenswegen und Unterstützungssystemen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt
- Vermittlung von notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen

6. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex bildet neben den formellen Bedingungen und Anforderungen, die in diesem Institutionellen Schutzkonzept benannt werden, eine wichtige Grundlage und Orientierung für unser Miteinander.

Im Zuge der Erstellung des ISK und der Risikoanalyse haben wir uns intensiv mit dieser Grundlage auseinandergesetzt, reflektiert und für unsere Arbeit konkretisiert. Hierzu ist ein arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex entstanden (s. Anhang unter 10.7).

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Menschen, die im VeB e.V. langfristig ehrenamtlich oder hauptamtlich tätig sind, sich einbringen oder an unseren Angeboten teilnehmen. Daher müssen alle langfristig ehrenamtlich und hauptamtlich tätigen Personen des VeB e.V.s (inkl. ggf. Praktikant*innen/FÖJ-Leistende) diesen Verhaltenskodex bei Tätigkeitsbeginn unterschreiben und danach handeln. Diese langfristig ehrenamtlich und hauptamtlich tätigen Personen haben den Auftrag

bei Veranstaltungen oder Aktionen des VeB e.V. Sorge zu tragen, dass der Verhaltenskodex gelebt wird.

Der arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodex des VeB e.V. ist auf der Homepage allen zugänglich gemacht.

7. Beratungs- und Beschwerdewege

Beim VeB e.V. betreiben wir eine offene Fehler- und Feedbackkultur. So stellen wir sicher, dass ehrenamtlich und hauptamtlich tätige Personen jederzeit sowohl Lob als auch Kritik äußern können. Hierdurch können Missstände einfacher benannt werden.

Folgende Feedback-Methoden und Möglichkeiten werden bei uns eingesetzt:

- Reflexionsrunden vor Ort im Rahmen von Veranstaltungen (mit Teilnehmer*innen und im Veranstaltungsteam),
- Auswertung der Reflexionsergebnisse im Veranstaltungsteam als Grundlage für neue Veranstaltungsplanungen,
- Mitgliederversammlung und Besprechung des Rechenschaftsberichtes als demokratisches und politisches Instrument der Rückmeldung,
- Einrichtung von demokratischen Formen der Partizipation/Mitbestimmung der Teilnehmenden auf Veranstaltungen des Vereines,
- formlose Rückmeldungen per Email,
- Persönliche Rückmeldungen bei ehrenamtlich oder hauptamtlich tätigen Personen des VeB e.V.,
- Möglichkeiten der Rückmeldung per Post.

Ein gut funktionierendes Beschwerdemanagement benötigt verlässliche Ansprechpartner*innen, diese sind im Anhang (s. Liste im Anhang unter 10.8) gelistet.

Eingehende Problemanzeigen und Beschwerden werden stets ernst genommen und angezeigte Missstände nach Möglichkeit zeitnah behoben. Sollte eine umgehende Reaktion nicht möglich oder notwendig sein, erfolgt eine begründete Rückmeldung. Personen, die eine Problemanzeige oder Beschwerde entgegennehmen, obliegt zunächst der weitere Umgang mit dieser. Sie entscheiden im Einzelfall, ob sie selbst tätig werden können und leiten die Rückmeldung ggf. an zuständige Personen weiter.

Bei uns gibt es folgende Beschwerdewege:

Intern:

- Offene Gesprächsmöglichkeiten
- Vorstandssitzungen
- Personal-Entwicklungsgespräche für hauptamtlich tätige Personen
- interne Gespräche unter Kolleg*innen
- Beratung durch die zuständigen internen Ansprechpersonen

Eine Übersicht der internen und weiterer externer Ansprechpersonen bzw.- organisationen befindet sich im Anhang (s. 10.8).

8. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

Die Bewältigung von Krisen, insbesondere, wenn sie mit (Verdachts-) Fällen von Grenzüberschreitungen und (sexualisierter) Gewalt einhergehen, sind für Betroffene aber auch für alle ehrenamtlich und hauptamtlich tätigen Personen eine komplexe und emotional belastenden Herausforderung. Sie gehören zu den schwierigsten Aufgaben, die uns auch in der Vereinsarbeit begegnen können. Um im Fall eines Verdachtes schnell und besonnen handeln zu können, möchten wir bereits im Vorfeld beschreiben, wer was zu welchem Zeitpunkt zu tun hat, um eine erfolgreiche Krisenbewältigung zu ermöglichen.

Anhand einer differenzierten und anschaulichen Struktur dient der folgende Fahrplan als unterstützendes Werkzeug und als Leitfaden für unterschiedliche Zielgruppen, die mit Fragen einer Gefährdung konfrontiert werden können. Er legt Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten fest, formuliert klare Methoden zur Informationsgewinnung und strukturiert unsere Vorgehensweisen im Verdachtsfalls bzw. Notfall.

Was tun bei der Vermutung, ein Kind, ein/e Jugendliche/r oder schutz- oder hilfebedürftige/r Erwachsene/r ist Betroffene/r von sexualisierter oder einer anderen Form von Gewalt geworden?

Besonnen handeln

Eigene Wahrnehmung ernst nehmen. Keine überstürzten Aktionen. Keine direkte Konfrontation mit dem/der vermuteten Täter/in, die Person im Blick behalten. Das potentielle Opfer im Blick behalten und schützen. Keine eigenen Ermittlungen anstellen oder Befragungen durchführen. Ruhe bewahren. Keine Informationen nach "außen" geben.

Eigene Wahrnehmung überprüfen

Die eigene Wahrnehmung der Situation mit einer Person des eigenen Vertrauens unter Wahrung strikter Verschwiegenheit besprechen und "ungute Gefühle" zur Sprache bringen: Wird die eigene Wahrnehmung geteilt bzw. kann sie aufgrund der Schilderungen nachvollzogen werden?

Unterstützung holen

Eigene Möglichkeiten und Grenzen erkennen und akzeptieren. Sich selber Unterstützung holen. Kontakt aufnehmen zu:

- Geschäftsleitung und/oder Vorstand der Süd Nord Beratung (VeB e.V.)
- Bei einem begründeten Verdacht externe Fachberatung (siehe 10.8 ISK: Liste der Ansprechpartner/innen) hinzuziehen, Gefahrenlage einschätzen lassen und sich ggf. zu weiteren Handlungsschritten beraten lassen.

Vorgehen mit Verantwortlichen abstimmen

Alle weiteren Verfahrensschritte werden nur nach Absprache mit den beteiligten Verantwortlichen aus Geschäftsleitung und/oder Vorstand abgestimmt und veranlasst.

Hinweis:

Die Regelungen des §8 a (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb 8/ 8a.html) und b https://www.gesetze-im-internet.de/sgb 8/ 8b.html, 72a (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb 8/ 72a.html) SGB III (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung und fachliche Beratung und Begleitung von Kindern und Jugendlichen) bleiben bei allen o.a. Handlungsschritten unberührt.

Erleben ehrenamtlich oder hauptamtlich tätige Personen gefährdendes Verhalten unter Teilnehmenden, so kann der folgende Fahrplan Handlungssicherheit bieten:

Was tun bei verbalen, körperlichen und/oder sexuellen Grenzverletzungen?

Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren

Dazwischen gehen und Grenzverletzung unterbinden! Grenzverletzung und Übergriff deutlich benennen und stoppen!

Versuchen, die Situation zeitnah und objektiv zu klären

Offensiv Stellung beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten

Vorfall im Verantwortlichen-Team ansprechen

Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist. Konsequenzen für den/die Urheber/in beraten. Insbesondere bei Unsicherheiten in der Bewertung des Vorfalls prüfen, die Geschäftsleitung und/oder den Vorstand frühzeitig zu informieren.

Sorgeberechtigte bzw. gesetzliche Betreuer/innen informieren

Bei erheblichen Grenzverletzungen gegenüber Minderjährigen oder Volljährigen, die für ihre eigenen Angelegenheiten nicht oder nicht ausreichend sorgen können, ggf. Eltern, Sorgeberechtigte, gesetzliche Betreuer/in informieren.

Fachberatungsstelle hinzuziehen

Zur zusätzlichen Gefährdungseinschätzung und evtl. zur Vorbereitung weiterer Gespräche Kontakt zu einer Fachberatungsstelle (siehe 10.8 ISK: Liste der Ansprechpartner/innen) aufnehmen.

Weiterarbeit mit der Gruppe bzw. den Teilnehmer/innen unter Berücksichtigung des aufgrund der Vorfälle möglicherweise "irritierten Systems"

Grundsätzliche Zuständigkeiten, Umgangsregeln und Kommunikationswege überprüfen und ggf. (weiter-)entwickeln

Weitere Sensibilisierung/Schulung zu den Themen: Nähe und Distanz, Grenzüberschreitungen etc. Präventionsarbeit verstärken

Hinweis:

Die Regelungen des §8 a (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_8a.html) und b https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_8b.html, 72a (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/_72a.html) SGB III (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung und fachliche Beratung und Begleitung von Kindern und Jugendlichen) bleiben bei allen o.a. Handlungsschritten unberührt.

9. Qualitätsmanagement

Die Leitung des VeB e.V. (Vorstand und Geschäftsführung) ist mit dem Institutionellen Schutzkonzept (ISK) vertraut und trägt Verantwortung für die Umsetzung. Darüber hinaus sensibilisiert sie ehrenamtlich und hauptamtlich tätige Personen im VeB e.V. für die Beachtung des ISKs und die Themen Nähe und Distanz sowie Umgang mit Grenzverletzungen in ihrer alltäglichen Arbeit.

Die Inhalte dieses ISKs werden bei der Vorbereitung von Veranstaltungen berücksichtigt. Teilnehmenden an Veranstaltungen wird die Möglichkeit zum Feedback gegeben. Reflexionsgespräche mit Verantwortlichen der Veranstaltung sichern die Qualität der Maßnahmen und geben Handlungssicherheit.

Durch Nachhalten der Schulungen zum Thema wird die Qualifikation der langfristig ehrenamtlich und hauptamtlich tätigen Personen sichergestellt (siehe Abschnitt 5). In unserer täglichen Arbeit wird durch den respektvollen Umgang miteinander und ein aktives Stellungbeziehen und Eingreifen bei übergriffigem Verhalten sichtbar, nach welchem Verhaltenskodex im VeB e.V. gearbeitet wird (s. Abschnitt 6).

Im Sinne einer nachhaltigen Qualitätssicherung und Entwicklung werden die Präventionsmaßnahmen des VeB e.V. durch die Geschäftsführung und eine Person im Vorstand regelmäßig jährlich überprüft und gegebenenfalls optimiert. Eine größere inhaltliche oder personelle Umstrukturierung innerhalb des VeB e.V.s führt zu einer Überprüfung des ISKs.

Spätestens alle fünf Jahre nach Inkrafttreten wird das ISK umfassend mit dem gesamten Team der Geschäftsstelle, inklusive Risikoanalyse, evaluiert. Die Verantwortlichkeit liegt dabei bei dem zuständigen Tandem, benannt im vorherigen Absatz.

Kommt es zu einem Verdachtsfall sexualisierter Gewalt, gibt es, neben der sofortigen Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes, mögliche weitere qualitätssichernde Maßnahmen, in Absprache und enger Zusammenarbeit mit einer externen Fachberatungsstelle. Nicht nur der*die Betroffene erfährt Unterstützung seitens des VeB e.V.s., auch das Umfeld wird dabei mit in den Blick genommen. Hierfür wird unsererseits Kontakt mit einer qualifizierten Fachberatungsstelle aufgenommen und nach deren Empfehlungen gehandelt. Die Öffentlichkeit wird, unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie der Persönlichkeitsrechte, im Fall von sexualisierter Gewalt angemessen informiert.

Das vorliegende ISK tritt zum 01.04.2023 durch Beschluss des Vorstandes in Kraft. Notwendige redaktionelle Aktualisierungen sind fortlaufend möglich.

10. Anhang

10.1 Fragebogen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Rahmenbedingungen prüfen	T
Welche Zielgruppe?	Zielgruppen:
Wie viele Leiter*innen?	 Weltladenmitarbeiter*innen (meist Ü60, meist hauptsächlich Frauen)
	Gruppen von zivilgesellschaftlichen Akteuren (altersgemischt)
	 Mitglieder von Kirchengemeinden (meist Ü60, meist hauptsächlich Frauen)
	Kindertagesstätten (hier hauptsächlich Arbeit/Kontakt mit
	Gruppen von Erzieher*innen und Eltern)
	Manchmal auch mit kleinen bis großen Gruppen von
	Schüler*innen und/ oder Lehrer*innen und/oder Student*innen
	Erwachsene Einzelpersonen
	Team der Geschäftsstelle
	Vorstand des VeB e.V.
	Mitglieder des VeB e.V.
	Weitere Kooperationspartner*innen
	weitere kooperationspartner innen
	Die Zielgruppen sind i.d.R. in Kontakt mit dem geschäftsführenden
	Referenten und/oder eine*m Referent*in und/oder dem/der FÖJler*in.
	Gelegentlich gibt es darüber hinaus Kontakt zu Referentin für Öffentlichkeitsarbeit.
	Variierende Zusammensetzung je nach Veranstaltungsformat -in Präsenz
	und Online, mit und ohne Übernachtung:
	1:1-Beratungen und Besprechungen
	Gruppenberatungen
	 Informationsveranstaltungen
	Auszeichnungsfeiern
	Workshops und Weiterbildungen
	Netzwerktreffen
	• Aktionen
	• Gremienarbeit
	ArbeitskreiseKonferenzen
Bestehen Gefahrenmomente i	n den genutzten Räumlichkeiten?
Vermitteln die Räume ein	Marcel-Callo-Haus, Kleine Domsfreiheit 23, Sitz der Süd Nord Beratung (Vel
gutes/ schlechtes	e.V.):
Bauchgefühl?	Büros der Süd Nord Beratung (VeB e.V.) sind teilweise nicht
Wo gibt es "dunkle Ecken"?	einsehbar —> Türen und Fenstervorhänge sollen möglichst
Welche Risiken gibt es dort?	offengelassen werden.
	Die Fluchtmöglichkeiten in den Büroräumen sind eingeschränkt.
Werden die Räumlichkeiten	Die Barrierefreiheit ist über die Rampe an der Außenseite des
vor Veranstaltungen	Gebäudes zu den Büroräumen und Toiletten, die wiederrum nicht
überprüft? Ist es sinnvoll?	Rollstuhlgerecht sind, gegeben. Weitere Räume sowie der Keller sind nicht zu erreichen.
	Die Flurbeleuchtung im Bürotrakt nur umständlich zu erreichen,
Können alle Personen diesen	wenn die Flurtür geöffnet ist (entweder offene Tür
Ort erreichen	"umkreisen" oder erst bis ans Ende des Flures gehen zum Licht
(Barrierefreiheit)? Kann ihn	einschalten)
jede*r verlassen, wenn er*sie	 dunkle kleine Räume, dunkle Flure —> Bewegungsmelder fehlen,
möchte? Gibt es Zugänge/	werden aber gefordert, Lichtschalter müssen bekannt sein
Fluchtwege im Notfall?	

Wo hätten Täter*innen ein leichtes Spiel?

Kann bei der Sanitäranlagennutzung die Intimsphäre gewahrt bleiben?

Gibt es Räume, die für 1:1 Situationen genutzt werden und von außen nicht zugänglich/ einsehbar sind? Welche Alternativen gibt es (Tür offen lassen etc.)?

- Falle, als auch Schutzraum sein.
- Toiletten: oben und unten offene Einzelkabinen, Außentür ist zusätzlich abschließbar —> wenn die Außentür nicht abgeschlossen ist, bleibt ein enger Vorraum, der direkt neben den Einzelkabinen ist. Intimsphäre ist bei gleichzeitiger Nutzung von zwei Personen dann nicht gewahrt. Potentielle Täter*innen könnten sich außerdem mit Opfer einschließen.
- großer dunkler verwinkelter Keller, teilweise nicht einsehbar, teilweise mit abschließbaren schweren Türen; man muss erst ein ganzes Stück durch den dunklen Keller, um zum Lichtschalter zu gelangen, wenn man nicht oben an der Kellertreppe schon das Licht eingeschaltet hat —> auf Lichtschalter oben an der Treppe hinweisen

Neben den direkt zu den festgestellten Risiken aufgeführten Schutzmaßnahmen gibt es weitere:

- Kolleg*innen sind zukünftig über Einzelgespräche zu informieren.
- Ansprechpartner*innen für Problemlagen sind klarer im VeB e.V.
 Zu benennen.
- Raumüberprüfung im Rahmen von Veranstaltungsvorbereitungen anhand von Orientierungsleitfaden

Externe Veranstaltungsräume/ Außengelände:

 Viele wechselnde Veranstaltungsorte, auf die man wenig bis keinen Einfluss hat – im Vorhinein auf die bestmögliche Wahl hinarbeiten —> Raumüberprüfung im Rahmen von Veranstaltungsvorbereitungen anhand von Orientierungsleitfaden

Virtuelle Veranstaltungsräume

- 1:1 oder in Gruppen, teilweise mit Kleingruppenunterteilung
- Mitschnitte, Fotos, Videos, Chat möglich, auch unbemerkt von anderen —> Ansprechpartner*innen für Problemlagen während der Veranstaltung klar benennen und für alle transparent machen

In welcher Form bestehen besc	ondere Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse?
Bzgl. Altersunterschiede	Hierarchien und Abhängigkeiten:
225117 intersumeers of mode	Vorstand > Geschäftsführung > Mitarbeiter*in > FÖJler*in
Bzgl. Hierarch. Strukturen	
Bzgl. Zuständigkeiten	Vorstand ist weisungsbefugt. Vorstand und Geschäftsführung leisten für
Bzgl. Sozialer Abhängigkeiten	gewisse Vorgänge Unterschriften. Hierarchien insgesamt aber eher flach.
	Am Ehesten gefährdet: FÖJler*innen (Alter, hierarch. Stellung, ggf. soziale
	Abhängigkeit), ggf. Referent*innen (finanzielle Abhängigkeit).
	Bewusstes Zurückhalten und Steuern von Informationen möglich. —> Informationen zentral und für alle zugänglich in Cloud speichern
Welche Gefahren bestehen in s	ensiblen Situationen?
Welche sensiblen Situationen	Häufige 1:1-Situationen im Büro und bei Vorbereitungen zu
(z.B. Verletzung,	Veranstaltungen —> Kolleg*innen über Treffen informieren;
Übernachtung, Wohn- oder	Raumüberprüfung vor Treffen; offen lassen von Türen und
Transportsituation, 1:1	Fenstervorhängen; über Gesprächssituation im Vorfeld gemeinsam eine
Situation) könnten ausgenutzt	Absprache treffen
werden?	
In welchen Situationen sind	1:1-Situationen bei Fahrten im Auto oder Zug zu Veranstaltungen meist
anvertraute Personen	ohne, manchmal mit Übernachtungen—> Kolleg*innen über Treffen
unbeaufsichtigt?	informieren; über Anfahrt- und Übernachtungssituation im Vorfeld
Wird Privatsphäre (nicht)	gemeinsam eine Absprache treffen
geschützt? Wie?	Services of the American district
Entstehen besondere	Vertrauens- bis freundschaftliches Verhältnis zwischen Mitarbeiter*innen
Vertrauensverhältnisse? Wie	bzw. Mitarbeiter*innen und FÖJ —> Professionelle Distanz wahren. In
könnte Ausnutzung	gemeinsamer Absprache Arbeits- und Privatzeit im Vorfeld klar
vorgebeugt werden?	voneinander trennen.
Wie wird Nähe/ Distanz	Volleniander trennen.
eingehalten? Wird dafür	Zur Begrüßung, zu Weihnachten und/oder zum Abschied gehen die
sensibilisiert? Gibt es	Mitarbeiter*innen häufig mit den FÖJler*innen Essen. —In gemeinsamer
transparente Regeln?	Absprache Arbeits- und Privatzeit im Vorfeld klar voneinander trennen.
transparente Regent.	Absprache Arbeits and Fivetzeit in Volteta dai Voltenander tremien.
	estehen im Umgang miteinander?
Wie ist der Umgang der	Ist-Aufnahme:
Leitung untereinander?	Offener wertschätzender Umgang unter den Mitarbeiter*innen
Wie ist der Umgang mit	und mit dem/der FÖJler*in
Teilnehmer*innen?	Vertrauensvolles Verhältnis mit dem Vorstand
Sind ausreichend leitende	Jahresgespräche.
Personen vorhanden?	Feedback-/ Auswertungsrunden mit den Teilnehmer*innen,
Wird mit Worten belohnt/	anonymisiert
bestärkt? Was wird gesagt?	Verhaltenskodex für FÖJ von NNA vorhanden. Darüber hinaus
Wird mit Worten bestraft/	keine Verhaltenskodizes.
abgewertet? Was wird	Keine standardisierte Feedbackkultur. Offene und anlassbezogene
gesagt?	Feedbackmöglichkeiten.
Umgang mit Problemen /	
Vorgehen bei Streit?	Mögliche Schutzmaßnahmen, die noch ergriffen werden können:
Gibt es Regeln für	formale Vorgabe, wer im Konfliktfall vermitteln / helfen /
angemessenes Verhalten/	schlichten könnte —> Vorschlag: zunächst (wenn möglich) Klärung
einen Verhaltenskodex?	mit der entsprechenden Person; dann Person aus dem Vorstand
Gibt es eine offene	des VeB e.V. die für Personal zuständig ist, danach auch weitere
Feedbackkultur?	Personen aus dem Vorstand, dann externe Beratung- und
Gibt es anonyme	Begleitungsmöglichkeit, wie Supervision etc;
Beschwerdewege?	Benennung von externen Fachstellen (lokal und überregional) bei
Umgang mit vertraulichen	Verdachts- oder Beschwerdefällen
Informationen?	
Gibt es demokratische Struktur	ren?
Cibe Co delilori atiotile oti urtui	viii viii

Können alle mitbestimmen?	
Wie?	
Haben manche mehr	
Entscheidungsrechte? Wer?	
Warum?	
Sind die Aufgaben,	
Kompetenzen, Rollen von	
allen definiert, verbindlich	
und transparent?	
Lassen sich offizielle	
Regelungen/	
Entscheidungswege	

umgehen? Wie? Risiken?

- Vorstand ist formal weisungsberechtigt. Entscheidungen werden vom Vorstand bzw. auf der Mitgliederversammlung, i.d.R. unter Einbeziehung der Mitarbeiter*innen, getroffen
- Aufgaben und Rollen nicht ganz klar/ transparent. Kommunikation ausbaufähig. —> Die Aufgaben und Rollen werden regelmäßig miteinander abgesprochen und ggf. angepasst
- Es gibt regelmäßige Abfrage zu der Zusammenarbeit, zu Fortbildungsinhalten + Informationsbedarfen zwischen den Zielgruppen der Angebote und dem VeB e.V.-Team

Mögliche Schutzmaßnahmen, die noch ergriffen werden können:

Rollen in Veranstaltungen transparent machen (Bsp. ÖA/ Fotos)

Gibt eine transparente Ansprechkultur und verfügbare/ geschulte Ansprechpersonen?

•
Gibt es ein transparentes
Beratungs- und
Beschwerdesystem für
anvertraute Personen/ deren
Angehörige?
Was passiert mit
Beschwerden?
Gibt es anonyme
Beschwerdewege?
Sind Ansprechpersonen/

- Sind Ansprechpersonen/ Leitende in Präventionsangelegenheiten geschult?
- verschiedener Geschlechter?
 Sind bei Grenzverletzungen
 Ansprechpersonen bekannt
 und immer erreichbar? Wie
 kann dies sichergestellt
 werden?

Gibt es Ansprechpersonen

- Den Mitarbeiter*innen ist klar, dass sie Mitglieder des Vorstandes ansprechen können.
- Dem/ der FÖJler*in ist klar, dass er/sie die Mitarbeiter*innen ansprechen kann.
- Darüber hinaus gibt es keine Regelung und es ist nicht ganz klar, an wen sich Mitarbeiter*innen im Falle eines Konfliktes mit dem Vorstand oder FÖJler*innen im Falle eines Konfliktes mit den Mitarbeiter*innen wenden kann. —> Ansprechpartner*innen klar benennen und für alle transparent machen
- Kein anonymer Beschwerdeweg möglich (zu kleines Team/kleiner Verein) —> Externe Beratungs- und Beschwerdewege transparent machen und zur Verfügung stellen
- Bisher keine Schulung bzgl. Präventionsangelegenheiten —> Ausund Fortbildungen im ISK definieren, Besuch dokumentieren und nachhalten

10.2 Gesprächsdokumentation von Erst-/Klärungsgespräch

Name/Geburtsdatum:			
Institution/Funktion bzw. Einsatzstelle:			
Datum des Tätigkeitsbeginns:			
Bei dem Gespräch handelte es sich um	ein: 🗆 Er	rstgespräch	□ Klärungsgespräch
Durchführende Person des Gespräches	:		
Hiermit bestätigen wir, dass wir das Ge durchgeführt haben und alle Fragen un	-	_	
Ort, Datum	Unterschrift	 en der beiden Gε	esprächsteilnehmer*innen

- für ehrenamtlich/freiberuflich Tätige –
Sehr geehrte/r
Aufgrund Ihrer Tätigkeit als
sind Sie mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung und Ausbildung Minderjähriger/schutz- oder hilfsbedürftiger Erwachsener betraut. Aufgrund der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften sind Sie zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet.
Ich bitte Sie daher, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.
Das erweiterte Führungszeugnis ist persönlich beim Einwohnermeldeamt der Stadt bzw. Gemeinde, in der Sie Ihren gewöhnlichen Wohnsitz haben, zu beantragen. Bitte nehmen Sie dazu Ihren Personalausweis oder Reisepass mit und legen Sie der Meldebehörde den entsprechenden Antrag (Bestätigung) vor.
Sobald Ihnen das erweiterte Führungszeugnis durch die zuständige Behörde übersandt wurde, leiten Sie es bitte in einem verschlossenen Briefumschlag an die folgende Anschrift weiter:
Name der mit der Prüfung des Führungszeugnisses beauftragten Person (Prüfungsbeauftragter)
Anschrift
Nach Prüfung des Führungszeugnisses durch den Prüfungsbeauftragten erhalten Sie dieses in einem verschlossenen Umschlag ohne ein Begleitschreiben kommentarlos zurück.
Freundliche Grüße
(Finrichtungsträger)

10.3 Vorlage zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses

10.4 Selbstauskunftserklärung (SAE)

Selbstauskunftserklärung	
Name/Geburtsdatum der Vorlagepflichtigen Pers	son
Name und Anschrift des Einrichtungs-/Maßnahm	ne-/Veranstaltungsträgers
Status der Vorlagepflichtigen Person (bitte ankr	euzen)
hauptamtlich tätige Person	
ehrenamtlich tätige Person	
Ich erkläre, dass	
 Personen) genannten Sexualstraftaten von im Hinblick auf die in § 72 a SGB VIII genagegen mich eingeleitet ist. 	/III (Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter erurteilt bin. annten Sexualstraftaten kein Ermittlungsverfahrer Verfahrens dem o.g. Rechtsträger unverzüglich
	 Jnterschrift der Vorlagepflichtigen Person

10.5 Einverständniserklärung zum Dokumentieren und Speichern der Daten

Name/Geburtsdatum:		
Institution/Funktion	bzw. Einsatzstelle:	
Datum des Tätigkeit	sbeginns:	
_	h, dass die im Institutionelle , dokumentiert und gespeicl	n Schutzkonzept angeführten Dokumente und Daten nert werden dürfen.
	erlagen werden drei Monate Listen, die die Vorlage der U	e nach dem Ausscheiden aus dem Tätigkeitsfeld nterlagen nachhalten.
Einsicht durch:	□ Beauftragte*r (s. ISK)	□ Sonstige:
Unterschrift der bea	auftragten Person (s. ISK)	Unterschrift der Vorlagepflichtigen Person

10.6 Vorlage zur Dokumentation

Zur Person		
Name/Geburtsdatum		
Institution/Funktion bzw. Einsatzstelle		
Datum des Tätigkeitsbeginns		
Dokumentation des Erst- b	zw. Klärungsgespräch zum ISK	
Form des Gespräches (Erst- oder Klärungsgespräch)		
Name der durchführenden Person des Gespräches		
Datum des Gespräches		
Datum Einsichtnahme der Gesprächsdokumentation		
Einsichtnahme durch: (Unterschrift wird benötigt)		
Dokumentation der Unterz	eichnung des Verhaltenskodex	
Datum Unterzeichneter Verhaltenskodex		
Geprüft durch: (Unterschrift wird benötigt)		
Dokumentation der Vorlag	e des Erweiterten Führungszeugnisses	
Datum der Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses		
Datum der Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses		
Einsichtnahme durch: (Unterschrift wird benötigt)		
Dokumentation der Selbstauskunftserklärung (SAE)		
Datum des Vorlegens der Selbstauskunftserklärung		
Geprüft durch: (Unterschrift wird		

benötigt)	
Dokumentation der Aus- b	zw. Fortbildung
Datum, Titel, Umfang und Träger der Ausbildung	
Geprüft durch: (Unterschrift wird benötigt)	
Wiedervorlage	
Klärungsgespräch fällig am: (Frist laut ISK: 5 Jahre)	
Wiedervorlage Verhaltenskodex fällig am: (Frist laut ISK: 5 Jahre)	
Wiedervorlage erweitertes Führungszeugnis fällig am: (Frist laut ISK: 5 Jahre)	
Wiedervorlage Selbstauskunftserklärung fällig am: (Frist laut ISK: 5 Jahre)	
Schulungsbedarf erneut am:	

10.7 Arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex

Die Mitgliederversammlung des VeB e.V.s verabschiedet den unten angeführten arbeitsfeldspezifischen Verhaltenskodex und stimmt zu, dass dieser eine wichtige Grundlage der gemeinsamen Arbeit ist:

Arbeitsfeldspezifscher Verhaltenskodex

Ich verpflichte mich, die beschriebenen spezifischen Verhaltensregeln für die ehren- und hauptamtlichen Tätigkeiten in meinem Arbeitsbereich besonders zu beachten:

- Mein Verhältnis zu den Personen, mit denen ich zusammenarbeite, ist von Vertrauen geprägt. Ich bin mir meiner Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst.
- Grenzverletzendes oder übergriffiges Fehlverhalten dulde ich nicht.

Zur Gestaltung von Nähe und Distanz

- Soweit möglich finden Einzel- und Gruppenangebote nur in geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen möglichst von außen zugänglich sein und von innen problemlos verlassen werden können.
- Bei allen Angeboten und Aktivitäten der Süd Nord Beratung (VeB e.V.) sind jede Form von Gewalt, Nötigung, Druck oder freiheitsentziehender Maßnahmen zu unterlassen. Dies gilt ungeachtet vermeintlicher Einwilligungen der anvertrauten Personen. Gruppenprozesse, die zu sozialem Druck führen können, sind zu unterlassen.
- Jede Person hat eigene, individuelle persönliche Grenzen, die zu respektieren sind.
- Die Kommunikation zwischen allen Personen findet offen und transparent statt.
- Dazu existiert eine Kultur des offenen Gesprächs sowie Vertraulichkeit. Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und insbesondere minderjährigen oder anderweitig schutzbedürftigen Anvertrauten sind kritisch zu reflektieren.
- Jegliche Form von Beziehung ist professionell auszugestalten.

Zur Gestaltung von Sprache und Wortwahl

- Es werden die Pronomen verwendet, welche angesprochene Personen für sich einfordern.
 Eine achtsame und individualitätsfreundliche Kommunikation mit unseren
 Teilnehmer*innen, z. B. zu der individuell gewünschten Ansprache, ist uns wichtig.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet.
- Verbale und nonverbale Interaktion müssen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

Zum Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Für unsere Angebote, erfolgt die Auswahl und der Einsatz insbesondere von Filmen, Computer-Software, Spielen und sonstigen Arbeitsmaterialien zielgruppen- und altersadäquat.
- Die Nutzung von Filmen, Computerspielen oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind in allen Kontexten unserer Arbeit verboten.

- Die Nutzung von Medien (Handy, Kamera, Internet) ist ausschließlich in den Grenzen der gesetzlichen Regelungen zulässig. Jede Form daraus resultierender oder reproduzierter Diskriminierung ist unzulässig.
- Soziale Netzwerke werden unter (medien-)pädagogischen Abwägungen kontextangemessen und sensibel verwendet.
- Bei der Veröffentlichung von Ton-, Video- oder Fotomaterialien werden Bildrechte gewahrt, ebenso werden die Regelungen der DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) sowie der KDG (Kirchlicher Datenschutz-Grundordnung) eingehalten.

Zur Angemessenheit von Körperkontakten

- Körperkontakte setzen die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweils anvertraute Person voraus. Der Wille der anvertrauten Person ist ausnahmslos zu respektieren.
- Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung bei Körperkontakten sind geboten. Bei Unsicherheiten wird aktiv das klärende Gespräch gesucht.
- Methoden, besonders erlebnispädagogischer Übungen, sind immer wieder auf Angemessenheit und ihren pädagogischen Nutzen kritisch zu prüfen.

Zur Achtung der Intimsphäre

- Sanitäre und vergleichbare Räumlichkeiten sowie Zimmer bzw. Unterkunftsräume sind als Privat- bzw. Intimsphäre von Personen zu respektieren. Eine gemeinsame Nutzung dieser Räume bedarf einer achtsamen und umfassenden Kommunikation aller Beteiligten vor Beginn der Maßnahme.
- Bei Veranstaltungen mit Übernachtungen sind anvertrauten Personen und den Betreuungs-/ Bezugspersonen Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten beziehungsweise pädagogischer Notwendigkeiten (z. B. die Betreuung von Kindern und Jugendlichen in Zeltlagern) sind vor Beginn der Maßnahme zu kommunizieren und bei Bedarf anzupassen.

Zur Zulässigkeit von Geschenken

- Die Arbeit der bei uns aktiven Personen geschieht, ohne dass außerordentliche Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke nötig sind.
- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Personen, die in Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Person stehen, sind in einem angemessenen Rahmen dann zulässig, wenn es Ausdruck besonderer Wertschätzung (z. B. bei Abschiedsgeschenken) ist.

zustandigen Personen für das isk.		
Ort, Datum	Unterschrift	

10.8 Liste der Ansprechpartner*innen

Ansprechpersonen der Süd Nord Beratung (VeB e.V.)		
Dirk Steinmeyer Geschäftsführender Referent	Kleine Domsfreiheit 23 49074 Osnabrück	0541-318820 info@suednordberatung.de
im VeB e.V.		
		0541-318242
Laura Otte		0171-9738798
Vorstandsmitglied im VeB e.V/		l.otte@bdkj.bistum-os.de
Pädagogische Leitung im BDKJ		
DV Osnabrück		

Bundesweite Anlaufstellen und Unterstützungskontakte für Betroffene	
Telefonseelsorge	https://www.telefonseelsorge.de
	Per Telefon 0800 / 111 0 111 , 0800 / 111 0 222 oder 116 123 per Mail und Chat unter online.telefonseelsorge.de
Nummer gegen Kummer	www.nummergegenkummer.de
	Kinder- und Jugendtelefon : 116 111 Telefonische Beratung, montags bis samstags von 14 Uhr bis 20 Uhr.
	Elterntelefon: 0800-1110550
	Online-Beratung unter: https://www.nummergegenkummer.de/onlineberatung/
Weisser Ring	www.weisser-ring.de/internet
Hier erhalten Opfer von	Opfer-Telefon: 116 006
Kriminalität und Gewalt	7 Tage die Woche von 7 bis 22 Uhr
emotionale Unterstützung Hilfe-Telefon berta	https://nina-info.de/berta
Beratung bei organisierter	0800-3050750
sexualisierter und ritueller Gewalt	
Antidiskriminierungsstelle	https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-
des Bundes	node.html
	0800 - 546 546 5
	Mo - Do 9-15 Uhr
Hilfetelefon	https://www.hilfetelefon.de/
"Gewalt gegen Frauen"	08000 116 016 und via Online-Beratung
	Das Hilfetelefon berät Betroffene aller Nationalitäten, mit und ohne
	Behinderung, sowie deren Angehörige, Freund*innen
	und Fachkräfte – 365 Tage im Jahr, rund um die Uhr.
Hilfetelefon	https://www.maennerhilfetelefon.de/
"Gewalt an Männern"	

	·
	Telefonnummer: 0800 1239900 und via Online-Beratung:
	Sprechzeiten Mo – Do 8-20 Uhr und Fr 8-15 Uhr
	Chatberatungszeiten: Mo – Do: 12-13 Uhr und 17-19 Uhr
Hilfe-Portal	
	www.hilfe-portal-missbrauch.de
Sexueller Missbrauch	A (
5 1116 - 1 6 1 111	Anrufen – auch im Zweifelsfall! Hilfe-Telefon: 0800-2255530
Das Hilfe-Telefon berät	Telefonzeiten:
Jugendliche und	- Mo., Mi., Fr.: 9.00 bis 14.00 Uhr
Erwachsene	- Di, Do: 15.00 bis 20.00 Uhr
	Nicht besetzt an bundesweiten Feiertagen und am 24. und 31.
	Dezember.
	Online-Beratung unter:
	https://www.hilfe-telefon-missbrauch.online/
Initiative "Kein Kind	www.kein-kind-alleine-lassen.de
alleine lassen" der	Divolation to late to an Ohast Maril and an Tolefon
Unabhängigen	Direktkontakt per Chat, Mail oder Telefon
Beauftragten für Fragen	0800 000 9554
des sexuellen	täglich 09.00 Uhr – 18.00 Uhr
Kindesmissbrauchs	
(UBSKM)	
N.I.N.A. e.V.	http://www.nina-info.de/
Infoline, Netzwerk und	
Anlaufstelle zu sexueller	
Gewalt an Mädchen und	
Jungen	
Zartbitter e.V.	www.zartbitter.de
Kontakt- und	0221-312055
Informationsstelle gegen	
sexuellen Missbrauch an	
Mädchen und Jungen	

Regionale Anlaufstellen und Unterstützungskontakte für Betroffene		
ELFE -Katholische	Übersicht Beratungsstellen vor Ort:	
Fachberatungsstellen im	https://www.efle-beratung.de/beratungsstellen/	
Bistum Osnabrück	nttps://www.cne berutung.de/ berutungsstenen/	
Ehe-, Familien-, Lebens-	Online-Beratung: https://osnabrueck-efle.lagbw.net/	
und Erziehungsberatung		
im Bistum Osnabrück		
Diakonie Deutschland	https://hilfe.diakonie.de/hilfe-vor-	
Sozialer Dienst der	ort/alle/bundesweit/?text=&ersteller=&ansicht=karte	
evangelischen Kirchen	Übersicht Beratungsstellen vor Ort	
Caritasverband für die	https://www.caritas-os.de/beratung-und-hilfe/finden-sie-ihr-	
Diözese Osnabrück e.V.	hilfeangebot/	
Bundesverband	https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-beratung.html	
Frauenberatungsstellen		
und Frauennotrufe	Übersicht über Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe vor Ort	

Trau dich!	https://www.trau-dich.de/deine-hilfe/
Kinderportal der	
Bundesweiten Initiative zur	Hier gibt es einen Beratungsstellendatenbank. In
Prävention des sexuellen	einer Beratungsstelle arbeiten Frauen und Männer, die dir zuhören
Kindesmissbrauchs	und deine Fragen beantworten können. Mit der
	Beratungsstellendatenbank kannst du herausfinden, ob es eine
	Beratungsstelle in deiner Nähe gibt.
Der Kinderschutzbund	https://www.dksb-nds.de/startseite/
Landesverband	0511-444075
Niedersachsen	Escherstraße 23, 30159 Hannover
Deutscher	https://www.dksb-bremen.de/startseite/
Kinderschutzbund	0421-24011210
Landesverband Bremen	Schlachte 32, 28195 Bremen
e.V.	
Deutscher	https://kinderschutzbund-os.de/
Kinderschutzbund Orts-	0541 - 33 03 6 - 0
und Kreisverband	Goethering 5, 49074 Osnabrück
Osnabrück e.V.	E-Mail: info@kinderschutzbund-osnabrueck.de
Bistum Osnabrück –	https://bistum-osnabrueck.de/kontaktdaten-fuer-betroffene-
Kontakt für Betroffene	sexueller-oder-spiritueller-gewalt/
sexueller oder spiritueller	
Gewalt	
Frauennotruf des	http://frauennotruf-os.de/
fördervereins der	0541-8601626
Frauenberatungsstelle	info@frauennotruf-os.de
Osnabrück	Spindelstraße 41, 49074 Osnabrück
	Montag - Freitag 09:00 - 12:00 Uhr