CALVARY CHAPEL
Herborn



PRÄVENTIONS- & SCHUTZKONZEPT

FÜR DIE KINDER- UND JUGENDARBEIT

STAND: 02.06.2026



INHALT

1. Einleitende Worte 4

2. Unsere Leitlinien 6

3. Gesamtstrukturen 8

4. Mitarbeiterschaft 11

5. Der Verhaltenskodex 18

6. Qualitätsmanagement 22

7. Anlauf- und Beratungsstellen 29

Anhang 32

A. Calvary Kids 32

B. Kleine Herde 33

C. Teen- & Jugendarbeit (Calvary Youth) 35

D. Pfadfinderarbeit (Royal Rangers) 36

E. Grafik zur Mitarbeiter- und Maßnahmenstruktur 38

F. Muster zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses 39

G. Vorlage zur Dokumentation der Einsichtnahme ins erweiterte Führungszeugnis 40

H. Die Selbstverpflichtungserklärung 41

I. Verhaltenstipps im Umgang mit Regelverletzungen 43

J. Muster zur Dokumentation von Verdachtsfällen 44

1. EINLEITENDE WORTE

Jeder Mensch ist ein Ebenbild Gottes und Gott ähnlich (1.Mo 1,26). Kinder sind ein Geschenk Gottes (Ps 127,3).

- Deshalb haben die Kinder in Gottes Augen einen unvorstellbar hohen Wert.
- Deshalb brauchen sie eine liebevolle Umgebung und eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der sie wachsen, leben und sich entfalten können. Sie brauchen einen behüteten und liebevollen Ort, an dem sie Gottes Liebe und Zuwendung erfahren. Kinder brauchen Stabilität und Sicherheit. Das wollen wir ihnen geben.

Jesus hat die Kinder zu sich eingeladen. Sie haben einen besonderen Status vor ihm „Ihnen gehört das Himmelreich Gottes". (Mk 10,13-16; Mt 18,6).

- Deshalb bieten wir in unserer Gemeinde kreative Angebote für Kinder und Jugendliche an, durch die wir sie für einen Glauben an Jesus begeistern. Dabei bringen wir ihnen auf eine kreative Art Gottes Wort und Jesus näher.
- Deshalb wertschätzen, achten und lieben wir Kinder und Jugendliche. Wir begeistern sie für Jesus und führen sie zu ihm.
- Deshalb gebrauchen wir Macht, Einschüchterung und Angst nicht als Methoden des Umgangs mit Kindern und Jugendlichen.

Kinder sind besonders verwundbar und schutzbedürftig

- Deshalb schützen wir sie vor den Gefahren der körperlichen, seelischen und sexuellen Gewalt. Sie brauchen eine ganzheitliche Fürsorge, die ihnen Sicherheit gibt und eine vertrauensvolle Beziehung schafft und erhält.

Jesus hat davor gewarnt, dass nicht jemand die Kleinen, die an ihn glauben zu Fall bringt (Mt 18,6).

- Deshalb ermahnen auch wir und sorgen für Konsequenzen, wenn jemand Leib, Seele und Geist des Kindes oder Jugendlichen verletzt.

Von Gewalt betroffene Kinder und Jugendliche sind meist Opfer der Machtstrukturen Erwachsener. (Bsp. 1.Mo 34; 2.Sam.11; 2.Sam 13).

- Deshalb thematisieren wir unseren Umgang untereinander und halten unsere Strukturen und Verfahrenswege transparent. Wir wollen sensibel sein für emotionale, soziale und körperliche Gewalttaten an Kindern und Jugendlichen in der Gesellschaft. Wir wollen gegen die Gewalt sprachfähig werden.

2. UNSERE LEITLINIEN

Mit diesem Präventions- und Schutzkonzept setzen wir klare und verbindliche Standards für den Schutz und die Begleitung von Kindern und Jugendlichen. Den Kindern und Jugendlichen schaffen wir einen sicheren Rahmen, in dem sie kreativ, individuell und behütet von unseren Angeboten profitieren können.

Auf der Grundlage des Glaubens an Jesus Christus wollen wir junge Menschen helfen, auf vielfältige Weise zu reifen und zu gesellschaftsfähigen Persönlichkeiten heranzuwachsen, welche einen guten Charakter haben, selbstbestimmt zu ihren Überzeugungen stehen und ihr soziales und gesellschaftliches Umfeld positiv bereichern. Wir vermitteln ihnen biblische Werte, die für die Gesellschaft und den Umgang miteinander notwendig sind. Gleichzeitig vermitteln wir ihnen, wie wertvoll sie in Gottes Augen sind.

Wir Mitarbeiter[1] verstehen uns als Vorbilder, die die Annahme und Wertschätzung Gottes vorleben. Wir gehen mit Kindern und Jugendlichen liebevoll, ermutigend, fördernd und motivierend um. Die Meinung und die Ansichten des Gegenübers respektieren wir. Achtung und Freundlichkeit bestimmen unsere Begegnungen. Wir sind wachsam gegenüber der Gefahren und grenzüberschreitendem Verhalten. Als Mitarbeiter beziehen wir gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches oder sexistisches Verhalten klar Stellung, um die Kinder und die Jugendlichen davor zu schützen. Dabei achten wir auf die individuellen Grenz- und Schamempfindungen,

respektieren die Kinder und Jugendlichen in ihrem eigenen Umgang und schreiten bei wahrgenommenen Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt entsprechend der angemessenen Handlungsschritte aktiv ein.

[1] Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beide Geschlechter.



3. GESAMTSTRUKTUREN

3.1 ÜBERBLICK ZUM KINDER- UND JUGENDANGEBOT

Das Kinder- und Jugendangebot unserer Gemeinde ist vielseitig und auf diverse Altersgruppen mit untereinander variierenden Anforderungen ausgerichtet. Das hier dargestellte Präventions- und Schutzkonzept stellt einen übergeordneten und verbindlichen Standard für alle diese Tätigkeiten dar. Besonderheiten der Arbeitsbereiche und untergeordnete, spezifische Vorgehensweisen werden detailliert und aufgeteilt nach Bereichen in der Anlage aufgeschlüsselt (s. Anhang A – D). Nachfolgend soll zunächst ein kurzer Überblick zu den einzelnen Bereichen erfolgen, in denen Kinder- und Jugendarbeit geschieht.

A. Calvary Kids: Der sonntäglich stattfindende Kindergottesdienst bildet den größten Arbeitsbereich unserer Gemeinde. Kinder ab 3 Jahren bis zur 7. Schulklasse werden in 4 Gruppen jeden Sonntag während des Gottesdienstes am Vormittag betreut. Neben den regelmäßigen
Kindergottesdiensten finden auch betreute Einzelveranstaltungen, sowie Tages- und Mehrtagesveranstaltungen statt. Dazu gehören z.B. die Camissiowoche im Sommer und der Hello-King-Abend am Reformationstag, den 31.10.

B. Kleine Herde: Das ist unsere Gruppe für die Kleinen. Ab 18 Monaten können Eltern ihre Kinder während des Gottesdienstes in die Kleine Herde abgeben. Es ist ein reines Betreuungsangebot und unterscheidet sich dadurch von den Calvary Kids.

C. Mutter-Kind-Kreis: Unser Treffen für Mütter mit Kindern bis zum

Kindergartenalter. Diese Gruppe bietet die Möglichkeit zum Austausch und Kennenlernen. Bei diesem Treffen werden die Kinder zeitweise von Mitarbeitern betreut, so dass die Mütter ermutigt werden und Gemeinschaft pflegen können.

D. Teen- & Jugendarbeit: Im Bereich der Teen- & Jugendarbeit findet regelmäßig freitags für Jugendliche im Alter von 13 – 19 Jahren der Jugendtreff „Calvary Youth Herborn" statt. Neben den wöchentlichen Treffen unter Leitung von Mitarbeitern werden zusätzliche Events, Freizeiten und Konferenzen für die Jugendlichen angeboten. Darüber hinaus gibt es für Teens in den Klassen 8. und 9. ein Angebot alle 2 Wochen sonntags. Diese Gruppe findet parallel zum Gottesdienst statt.

E. Pfadfinder – Royal Ranger: Im Bereich der Pfadfinderarbeit findet wöchentlich für Kinder im Alter von 6 – 12 Jahren ein Treffen der Royal Ranger statt. Kinder lernen in dieser Zeit die Schöpfung Gottes (die Natur) und den richtigen Umgang mit ihr und dem Gegenüber kennen. Neben den regelmäßigen Treffen unter Leitung von Mitarbeitern werden zusätzliche Events und Freizeiten angeboten.

3.2 ÜBERBLICK ZU DEN BAUSTEINEN DER PRÄVENTION

Damit die Kinder und Jugendlichen bei all den vielseitigen Angeboten neben der liebevollen Betreuung auch den größtmöglichen Schutz genießen können, besteht unser Präventions- und Schutzkonzept aus mehreren Bausteinen, die einen sicheren und vertrauensvollen Rahmen für eine freie und ungetrübte Entwicklung der Kinder schaffen sollen. In der Folge soll genauer auf die einzelnen Bausteine eingegangen werden. An dieser Stelle wird zunächst nur ein Überblick der einzelnen Maßnahmen gegeben

- **Der erste zentrale Baustein** zur Sicherstellung des Kindeswohls beinhaltet die Mitarbeiterschaft selbst. Darin inbegriffen sind sowohl gesetzliche und selbst gesetzte Kriterien bei der Mitarbeiterauswahl als auch regelmäßige Sensibilisierungen durch Fortbildungen und Schulungen zum Thema Kindeswohlgefährdung. Mit eingefasst in diesen Punkt ist außerdem die zumunterschreibende Selbstverpflichtungserklärung, durch die sich die Mitarbeiter unter anderem zu den Leitlinien und Inhalten dieses Präventions- und Schutzkonzept verpflichten.

- **Der zweite Baustein** besteht aus einem verbindlichen Verhaltenskodex, der Richtlinien für unseren Umgang mit den Kindern und Jugendlichen in Wort und Tat schafft und für alle Mitarbeiter als Handlungsleitfaden dient.

- **Im dritten Baustein**, dem Qualitätsmanagement, sind Beschwerdewege und Interventionspläne eingefasst, die Kindern und Mitarbeitern einen bereichsspezifischen Leitfaden im Umgang mit Beschwerden oder potenzieller Kindswohlgefährdung mitgeben.

- **Zuletzt** stehen die Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes unserer Gemeinde für zwei unbefangene Personen, die die Einhaltung der festgelegten Standards bereichsübergreifend kontrollieren, bei ihrer Etablierung unterstützend mitwirken, im Krisenmanagement Weisung geben und als fachlich fundierte Ansprechpartner für Fragen des Jugendschutzes für Mitarbeiter und Kinder zur Verfügung stehen.

4. MITARBEITERSCHAFT

4.1 ÜBERBLICK ZUR MITARBEITERSTRUKTUR

Aufgrund der Gesamtgröße unserer Gemeinde und der Vielseitigkeit der angebotenen Maßnahmen gibt es auch unterschiedliche Formen der Mitarbeiterschaft und der mit ihnen verbundenen Verantwortungen. Ebenso variieren auch die Maßnahmen in ihrer Intensität und Dauer, zum Beispiel zwischen einer einstündigen Kinderbetreuung und einer Gruppenbegleitung während einer Freizeit. Natürlich kann und sollte auch nicht für alle Formen der Mitarbeiterschaft dieselbe Fülle an Kriterien bei der Auswahl eingefordert werden. Daher wollen wir an dieser Stelle zunächst einen Überblick zu den Mitarbeiter- und Maßnahmeformen im Kinder-, Teen- und Jugendbereich unserer Gemeinde schaffen.

Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen Mitarbeitern und Helfern. Die Trennung dieser beiden Formen ist notwendig, da die klare Verantwortlichkeit innerhalb der Veranstaltungen bei der Gruppe der Mitarbeiter liegt. Die Rolle der Helfer ist als Unterstützung während der unterschiedlichen Veranstaltungen einzuordnen.

Mitarbeiter werden untergliedert in leitende und feste Mitarbeiter. Unter den leitenden Mitarbeitern verstehen wir sowohl die Dienstleiter als auch solche, die eine besondere Form von Verantwortung in ihrem Zuständigkeitsbereich tragen (z. B. die Leitung einer Altersgruppe im Kindergottesdienst). Feste Mitarbeiter sind solche, die regelmäßig in einem Bereich mitarbeiten und z. B. durch Monatsübersichten koordiniert, geplante Einsatzzeiten haben.

Die Gruppe der Helfer wird in feste und spontane Helfer unterteilt. Bei festen Helfern liegt eine geplante Regelmäßigkeit als Unterstützung der Mitarbeiter zugrunde. Kommt es zu einer spontanen Unterstützung und ist diese ohne feste Zeitpläne oder Regelmäßigkeit einzuordnen, sprechen wir von spontanen Helfern. Darüber hinaus fallen auch solche Mitarbeiter in die Kategorie der festen/spontanen Helfer, die zwar regelmäßig einen Dienst machen, der aber nicht direkt am Menschen geschieht (z. B. das Putz-Team in der Jugend, Technik-Dienst bei Kindergottesdiensten).

In den Maßnahmen unterscheiden wir zwischen wöchentlich stattfindenden Veranstaltungen, wie dem Kindergottesdienst oder Jugendgottesdienst, mehrtägigen Veranstaltungen, wie einem Camp, oft verbunden mit Übernachtungen, regelmäßig auf das Jahr verteilten geplanten Tagesveranstaltungen und schließlich einmaligen eintägigen Veranstaltungen zu besonderen Anlässen.

Die Verpflichtungen und Empfehlungen für den Umfang der Auswahlkriterien orientieren sich im Folgenden an der Intensität und Dauer der Maßnahme sowie der jeweils involvierten Mitarbeiterkategorie. Eine übersichtliche Grafik, die die entsprechenden Schnittstellen mit erforderlichen Auswahlkriterien abbildet, findet sich im Anhang (s. Anhang E).

4.2 KRITERIEN DER AUSWAHL

4.2.1 DAS ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNIS

Zur Sicherstellung der Qualifizierung der Mitarbeiter für ihre Tätigkeit in der Jugendarbeit ist es für uns in Einklang mit den gesetzlichen Forderungen gemäß § 72a SGB VIII notwendig, das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis einzusehen und sicherzustellen, dass keine Straftaten nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs (StGB) verübt worden sind.

Die Vorlage hat vor Beginn der Tätigkeit zu erfolgen, spätestens jedoch bis Ablauf einer dreimonatigen Übergangsfrist ab Unterzeichnung der
Selbstverpflichtungserklärung. Das Führungszeugnis sollte dabei nicht älter als drei Monate sein und spätestens nach 3 Jahren ist erneut ein aktueller Auszug vorzulegen. Die Überprüfung wird entsprechend der gesetzlichen Vorgaben dokumentiert und vor dem Zugriff Unbefugter geschützt. Die Daten werden spätestens sechs Monate nach Beendigung einer Tätigkeit nach § 72a SGB VIII Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 gelöscht. Ein Muster zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses sowie eine Vorlage für die Dokumentation der Einsichtnahme finden sich im Anhang (s. Anhang F & G).

4.2.2 DIE SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Einen weiteren essenziellen Bestandteil der Mitarbeiterauswahl stellt die Selbstverpflichtungserklärung dar. Inhalt der Erklärung bilden unsere Leitlinien und der zum Schutz der Kinder und Jugend-

lichen festgehaltene Verhaltenskodex. Mit seiner Unterschrift verpflichtet sich der Mitarbeiter dazu, die in diesem Präventions- und Schutzkonzept festgehaltenen Richtlinien anzuerkennen und den Verhaltenskodex während seiner Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit einzuhalten.
Die Selbstverpflichtungserklärung ist von jedem Mitarbeiter vor Aufnahme der Tätigkeit zu unterschreiben und in Kopie von der Dienstleitung zu verwahren. Ohne Zustimmung zur Erklärung kann eine Tätigkeit im Kinder- und Jugendbereich nicht aufgenommen werden. Die vollständige Selbstverpflichtungserklärung findet sich im Anhang (s.
Anhang H).

4.2.3 BEREICHSSPEZIFISCHE AUSWAHLKRITERIEN

Neben den übergeordneten und verbindlichen Auswahlvoraussetzungen gibt es ergänzende, bereichsspezifische Auswahlkriterien. Wie diese im Einzelnen aussehen, kann aus den individuellen Bereichsrichtlinien im Anhang entnommen werden (s. Anhang A – D). Als Gemeinde sehen wir, neben den bereits genannten Maßnahmen, einen wichtigen Prüfstein zur Mitarbeit in der persönlichen Begegnung mit dem potenziellen Mitarbeiter. Uns ist es dabei wichtig, Motivation und Hintergrund im zwischenmenschlichen Rahmen zu erfahren und abzuschätzen, um zum Wohle der Kinder und Jugendlichen eine möglichst fundierte und abgesicherte Entscheidung fällen zu können.

4.2.4 LEITBILD

Jeder Mitarbeiter der Calvary Chapel Herborn sollte sich genau mit dem Leitbild befasst haben. In unserem Leitbild sind u .a. unsere Dienstphilosophie und unsere Kernwerte aufgeschrieben. In diesem Dokument kommt die DNA unserer Gemeinde zum Ausdruck. Für uns ist es wichtig, dass sich jeder Mitarbeiter mit unserer Gemeinde identifiziert.

4.3 SENSIBILISIERUNG UND SCHULUNG

Die Sicherstellung eines verantwortungsbewussten Umgangs mit den Kindern und Jugendlichen durch die genannten Auswahlkriterien ist zentral für den Start in die Mitarbeiterschaft, aber langfristig bei weitem nicht ausreichend. Uns ist es wichtig, die Mitarbeiter stets an ihre Verantwortung zu erinnern, den Kindern einen geschützten und sicheren Rahmen zu gewährleisten und sie gleichzeitig für die richtige Deutung von und den Umgang mit potenziellen Gefahrensituationen zuzurüsten. Das soll durch regelmäßige Sensibilisierungen und Mitarbeiterschulungen ermöglicht werden.

Die Sensibilisierung wird zum Beginn der Mitarbeiterschaft durch die jeweilige Bereichsleitung oder den Ansprechpartner zum Kinder- und Jugendschutz durchgeführt und in regelmäßigen Abständen teamintern wiederholt. Dabei wird den Mitarbeitern vermittelt, was unter dem Begriff der Kindeswohlgefährdung zu verstehen ist, welche gesetzlichen Richtlinien und strafrechtliche Konsequenzen damit in Verbindung stehen, welche Anhaltspunkte beim Erkennen von Kindeswohlgefährdung helfen können und wie mit beobachtetem verdächtigen Verhalten umgegangen werden soll.

Darüber hinaus werden Präventionsschulungen für alle Mitarbeiter des Kinder- und Jugendbereichs angeboten, z. B. durch die Organisation return – Fachstelle für Mediensucht.

Neben diesen regelmäßigen, gemeindlich organisierten Maßnahmen werden die Mitarbeiter dazu angehalten und ermutigt, auch an Schulungen und Seminaren teilzunehmen, die nicht innerhalb der Gemeinde stattfinden.

4.4 ANSPRECHPARTNER DES KINDER- UND JUGENDSCHUTZES

Aufgrund unserer breitgefächerten Aufstellung im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit kann schnell der Überblick über die einzelnen Bereiche verloren gehen. Deshalb bilden die Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes einen weiteren wichtigen Personalbaustein in unserem Präventions- und Schutzkonzept. Die Ansprechpartner sind unbefangene und unabhängige, fachlich geeignete Personen, die für die Einhaltung der festgelegten bereichsübergreifenden Standards des Präventions- und Schutzkonzeptes eintreten.

Unter anderem überprüft und dokumentiert diese Personen die Einhaltung der Auswahlkriterien durch Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse, Sammlung der unterschriebenen Selbstverpflichtungserklärungen und Sicherstellung der regelmäßigen Durchführung von Sensibilisierungen und Schulungen. Zusätzlich unterstützt sie auf Anfrage die Bereichsleiter in der effektiven Etablierung der gesetzten Standards für ihre jeweiligen Dienstbereiche, um eine langfristig koordinierte Weiterführung möglichst bereichsintern zu ermöglichen.

Darüber hinaus leistet sie als Fachperson Hilfestellung im Krisenmanagement. Dabei steht sie als direkter Ansprechpartner beim Verdacht von Kindeswohlgefährdung oder grenzüberschreitendem Verhalten zur Verfügung, unterstützt bei der Einschätzung der Lage und hilft begleitend bei der Umsetzung der Handlungspläne und bei der nachfolgenden Aufarbeitung der Situation.

Neben der Position gegenüber den Mitarbeitern verkörpern die Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes für die Kinder und Jugendlichen vor allem die Rolle der Vertrauenspersonen. Bei ihr als unabhängige Person können Beschwerden eingereicht werden, die entweder bereichsintern nicht gelöst werden konnten oder deren Inhalt zu schambehaftet für die Kinder und Jugendlichen ist, als dass die Beschwerden den näherstehenden Mitarbeitern anvertraut werden könnten.



5. DER VERHALTENSKODEX

Wir, als Mitarbeiter im Bereich der Kinder- & Jugendarbeit versprechen durch unsere Unterschrift der Selbstverpflichtungserklärung, uns an den Verhaltenskodex zu halten. Wir gestalten unser Verhalten gegenüber den Kindern transparent und rufen uns Jesu vorbildliches Verhalten in Erinnerung.

Wir wahren und schätzen die Intimsphäre, das Schamgefühl und die persönlichen Grenzen der Kinder respektvoll. Das Einhalten der Kriterien soll sie vor körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt schützen und präventiv der Entstehung solcher Übergriffe vorbeugen.

Der Verhaltenskodex ist bereichsübergreifend gültig und für alle Mitarbeiter verpflichtend.

5.1 NÄHE UND DISTANZ BEIM UMGANG MIT KINDERN

Ein Mitarbeiter ist nie geplant allein mit einem Kind in einem Raum. Falls sich ein Mitarbeiter plötzlich allein mit einem Kind in einem Raum befindet, soll er

- den Abstand zum Kind groß einhalten,
- die Tür zum Flur öffnen und
- durch die im Flur vorbeigehende Personen sofort von draußen durch die Türscheibe gesehen werden können.
- Alternativ soll er den Raum verlassen bzw. sich mit dem Kind in einen Raum begeben, in dem sie nicht allein sind.

Wird die Nähe und Distanz durch ein Kind bewusst oder unbewusst unterschritten (z.B. das Kind setzt sich mittig auf den Schoß), verpflichten sich die Mitarbeiter, eine gesunde und vertretbare Nähe und Distanz wiederherzustellen.

5.2 SPRACHE, WORTWAHL UND AUFTRETEN

Die Mitarbeiter gebrauchen keine Schimpfwörter oder derbe und schlüpfrige Worte oder Witze.

Die Mitarbeiter verzichten darauf, durch eigenes Reden, Handeln oder Aussehen ein Anstoß zu sein bzw. zum unrechten Denken zu verleiten.

Die Mitarbeiter lehnen bei Kindern abwertende Sprache und Verhalten (z. B. Diskriminierung, Sexismus, Gewalt und Rassismus) ab und treten aktiv dagegen ein.

5.3 UMGANG MIT NUTZUNG DER MEDIEN UND SOZIALEN NETZWERKEN

Da soziale Netzwerke und Medien zum alltäglichen Leben gehören, fördern wir die Kinder, überlegt und verantwortungsvoll mit sozialen Netzwerken und Medien umzugehen. Wir beachten Datenschutzbestimmungen, Jugendschutz und Persönlichkeitsrechte.

- Bei Veröffentlichungen wird das Recht am eigenen Bild beachtet.
- Filme, Fotos, Materialien und Spiele werden pädagogisch sinnvoll und dem Alter und Entwicklungsstand der Kinder entsprechend sorgfältig ausgewählt.

- Die Mitarbeiter achten darauf, bei Internetkontakten mit Kindern (z.B. über soziale Netzwerke, E-Mail, WhatsApp) keine missverständlichen Signale bzgl. der Beziehungsebene zu senden und sich von solchen Anfragen klar abzugrenzen.
- Nutzung und Einsatz von Medien, die folgende Inhalte zeigen, sind verboten:
  - » pornografischer Inhalt
  - » gewaltverherrlichender Inhalt
  - » Konsum von Alkohol und/oder anderer Drogen

5.4 ANGEMESSENHEIT VON KÖRPERKONTAKT

Körperliche Berührungen gehören zum Leben dazu. Es geht nicht darum, Körperkontakt zum Problem zu erklären oder zu vermeiden. Entscheidend ist, dass er altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen ist – das heißt, die freie oder auch erklärte Zustimmung sind gegeben. Eine Ablehnung ist grundsätzlich zu respektieren. Für die Wahrung der Grenzen sind die Mitarbeiter verantwortlich, auch wenn Impulse von Minderjährigen nach zu viel Nähe ausgehen sollten.

Körperliche Nähe ist angemessen, wenn:

- Die Mitarbeiter sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen,
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl des Kindes zu jeder Zeit entspricht,
- die Mitarbeiter bei dieser Einschätzung eine sensible Wahrnehmung zeigen, auch in ihrer Vorbildfunktion auf eigene Grenzen achten und das Kind weder manipulieren noch unter Druck setzen,
- die Gruppe nicht unangemessen berührt oder irritiert wird,
- Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz ergriffen werden.

5.5 INTIMSPHÄRE

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Klare Verhaltensregeln tragen dazu bei, die individuelle Intimsphäre der Kinder, Jugendlichen und auch der Mitarbeiter zu achten und zu schützen. Die Unterstützung bei der Körperhygiene während des Toilettengangs orientiert sich am Entwicklungsstand des Kindes. Toilettengänge und das Wechseln von Windeln obliegen einzig Mitarbeiterinnen, sofern die verfügbaren Mitarbeiter diese Vorgabe zulassen. Andernfalls kann diese Aufgabe einem weiblichen festen Helfer übertragen werden, damit die Aufsichtspflicht der Gruppe gewahrt bleiben kann. Grundsätzlich ist das Reinigen intimer Körperregionen Aufgabe der Kinder. Die Mitarbeiterin bietet ihre Hilfe lediglich in Form von Anleitung an. Um die Intimsphäre nicht zu verletzen, muss vor dem Betreten der Toilette angeklopft und auf ein eindeutiges Zeichen zur Gewährung des Zutritts gewartet werden.

- Es wird darauf geachtet, dass die Kinder nicht in halb- oder unbekleidetem Zustand beobachtet werden können.
- Die Mitarbeiter und Minderjährigen duschen getrennt.

5.6 DISZIPLINARMASSNAHMEN

Innerhalb der Kinderangebote gibt es für alle Mitarbeiter und alle Kinder verpflichtende Regeln in Bezug auf mögliche Disziplinarmaßnahmen. Diese Regeln bauen auf Respekt, Gehorsam und einem angemessenen und freundlichen Umgang miteinander auf. Die Nichteinhaltung wird mit direkten Konsequenzen beantwortet. Maßnahmen
und Konsequenzen werden unter den Mitarbeitern und gegenüber den Eltern transparent gemacht.

6. QUALITÄTSMANAGEMENT

6.1 BESCHWERDEWEGE

Um die Kinder und Jugendlichen effektiv zu schützen, müssen auch sie selbst die Möglichkeit haben, auf klar festgelegten und einfachen Wegen Beschwerden oder mögliche Belästigungen zu melden, damit schnell und zielgerichtet interveniert werden kann. Da die Verantwortungsstrukturen zwischen den einzelnen Arbeitsbereichen variieren, wurden diese Beschwerdewege bereichsspezifisch aufgegliedert und
können im Anhang eingesehen werden (s. Anhang A – D).

Um einen einheitlichen Standard zum Schutz der Kinder und Jugendlichen zu gewährleisten, sind für uns als Gemeinde aber einige verbindliche Anlaufmöglichkeiten zentral. Dazu zählen zum Beispiel bereichsinterne Dienstleiter, die den Kindern als erste Ansprechpartner zur Verfügung stehen und als solche den Kindern bekannt sind.

Daneben gibt es die offen zugänglichen Kontaktdaten zu Ansprechpartnern des Kinder- und Jugendschutzes sowie Informationen zu möglichen externen Anlaufstellen wie die Telefonseelsorge. Und es gibt auch die offene Besprechung eingereichter Beschwerden in Teamtreffen mit Weiterleitung an die Dienstleiter in kritischen oder durch die Mitarbeiter nicht zu lösenden Fällen.

6.2 HANDLUNGS- UND INTERVENTIONSPLÄNE

6.2.1 ALLGEMEINE HINWEISE

Um den Mitarbeitern Sicherheit und Weisung im Umgang mit fraglichem oder gefährdenden Situationen zu geben, haben wir als weiteren wichtigen Baustein in unserem Präventions- und Schutzkonzept einfach und klar strukturierte Handlungsund Interventionspläne zusammengestellt. Entsprechend der Beschwerdewege gilt auch für diesen Aspekt des Qualitätsmanagements, dass es übergeordnete und verbindliche Vorgehensweisen gibt, die sich aber bereichsintern unterschiedlich ausgestalten. Die konkreten Handlungs- und Interventionspläne können nach Bereichen aufgegliedert ebenfalls im Anhang eingesehen werden (s. Anhang A – D).

Über allen Handlungsplänen steht eine wachsam wahrnehmende Mitarbeiterschaft, die aktiv und offen Stellung bezieht gegen grenzverletzendes Verhalten jeglicher Art. Um diesen bewussten Umgang zu fördern, haben wir einige allgemeine Verhaltenstipps für die Wahrnehmung von und dem Umgang mit Regelverletzungen festgehalten, die im Anhang zu finden sind (s. Anhang I). Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter während der bereichsinternen Sensibilisierungen einen
Auszug der allgemeinen Verhaltenstipps, die bereichsspezifischen Handlungs- und Interventionspläne, sowie bei Bedarf zusätzliche Informationsmaterialien zum fachgerechten Umgang mit Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung

6.2.2 VORGEHENSWEISE BEI VERDACHT AUF MISSBRAUCH, VERNACHLÄSSIGUNG UND KINDESWOHLGEFÄHRDUNG

Trotz intensiver präventiver Maßnahmen durch ein kontrolliertes Auswahlverfahren, Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung und Präventionsschulungen kann es zu grenzüberschreitenden Verhalten kommen. Neben den konkreten Handlungsplänen im Anhang (s. Anhang A – D) sollen an dieser Stelle die bereichsübergreifenden Schritte beim Missbrauchsverdacht als Orientierungshilfe benannt werden.

1. Ruhig bleiben und nichts überstürzen.
2. Überlegen, woher der Verdacht kommt und was genau wahrgenommen wird.
3. Anhaltspunkte für den Verdacht schriftlich in einer detaillierten Dokumentation festhalten (s. Anhang J). Dabei sollten Mitarbeiter keinesfalls klärende Gespräche mit Opfer, Zeugen, Teammitgliedern oder möglichen Tätern führen. Die Gefahr, weitere Ermittlungsansätze zu zerstören, ist enorm. Auch allen anderen Personen gegenüber sollte absolutes Stillschweigen gewahrt werden. Ansonsten besteht die Gefahr, durch unvorsichtige Äußerungen und Andeutungen das Leben des mutmaßlichen Opfers und/oder des Täters zu zerstören.
4. Bei sich erhärtendem Verdacht mit dem Bereichsverantwortlichen sprechen und mit großem Einfühlungsvermögen versuchen, die Situation einzuschätzen und die Erkenntnisse zu verfestigen.
5. Protokolle über die geführten Gespräche anfertigen, um einen Nachweis zu haben, dass man tätig geworden ist (Garantenpflicht).

6. Wenn sich die Wahrnehmungen bestätigen, darf nicht leichtfertig selbst nach Lösungen gesucht werden! An dieser Stelle muss sich mit der Dokumentation und den Protokollen an den Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes als Fachkraft gewandt werden. Der Ansprechpartner innerhalb der Gemeinde schätzt das Gefährdungsrisiko ab und legt das weitere Vorgehen fest.
7. Unterstützt durch den Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes wird bei Bedarf professionelle Hilfe gesucht und externe Fachstellen werden eingeschaltet.
8. Im gesamten Prozess eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.

Ist bereits nach Punkt 4 klar, dass eine dringende Gefahr für das Kind oder den Jugendlichen besteht und dass durch die weiteren genannten Punkte der Schutz des Kindes bzw. des Jugendlichen nicht gesichert werden kann, dann sollte direkt über den Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes das Jugendamt eingeschaltet werden.

Eine möglichst detaillierte Dokumentation hilft dabei, die eigenen Gedanken und Wahrnehmungen zu reflektieren und zu strukturieren. Darüber hinaus erleichtert sie die darauffolgende enge Zusammenarbeit mit dem Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes und gegebenenfalls externen Fachstellen. Sie muss mit Datum, Uhrzeit und Unterschriften der involvierten Mitarbeiter versehen sein und möglichst detaillierte Beschreibungen der Beobachtung, des Verdachts, des Verhaltens und/oder des Berichts des Opfers beinhalten. Eine Vorlage für solch eine Dokumentation befindet sich im Anhang (s. Anhang J). Natürlich ist der Umgang mit so einer Situation für jede Leiterschaft eine große Herausforderung, da in der Regel

kaum Erfahrungen vorhanden sind. An dieser Stelle wird gemeindeintern vor allem der Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes mit fachlichem Rat und dem richtigen Einschätzungs- und Einfühlungsvermögen zur Seite stehen und den Prozess begleiten.

6.2.3 VORGEHENSWEISE BEI MITTEILUNG/KONFRONTATION (ELTERN ODER KIND) EINES ERLEBTEN MISSBRAUCHS, EINER VERNACHLÄSSIGUNG ODER EINER KINDESWOHLGEFÄHRDUNG

Trotz intensiver präventiver Maßnahmen durch ein kontrolliertes Auswahlverfahren, Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung und Präventionsschulungen kann es zu grenzüberschreitenden Verhalten kommen. Neben den konkreten Handlungsplänen im Anhang (s. Anhang A – D) sollen an dieser Stelle die bereichsübergreifenden Schritte definiert werden, die die Vorgehensweise bei einer Mitteilung oder Konfrontation durch ein Kind selbst oder eines der Elternteile beschreibt.

1. Ruhig bleiben und nichts überstürzen.
2. Mitteilung oder Konfrontation ernst nehmen und Rolle des Zuhörers einnehmen. Keinesfalls soll an dieser Stelle das Erlebte entkräftigt oder verharmlost werden.
3. Gespräch schriftlich in einer detaillierten Dokumentation festhalten (s. Anhang J). Dabei keinesfalls klärende Gespräche mit Zeugen, Teammitgliedern oder möglichen Tätern führen. Die Gefahr, weitere Ermittlungsansätze zu zerstören, ist enorm. Auch allen anderen Personen gegenüber sollte absolutes Stillschweigen gewahrt werden. Ansonsten besteht die Gefahr, durch unvorsichtige Äußerungen und Andeutungen das Leben des mutmaßlichen Opfers und/oder des Täters zu zerstören.
4. Weitere Vorgehensweise einfach und deutlich gegenüber Kind

und/oder Eltern erklären.

5. Im Anschluss mit den Verantwortlichen des Kinder- und Jugendschutzes der Gemeinde die Mitteilung/Konfrontation besprechen
6. Bei sich erhärtendem Verdacht mit dem Bereichsverantwortlichen sprechen und mit großem Einfühlungsvermögen versuchen, die Situation einzuschätzen und die Erkenntnisse zu verfestigen.
7. Protokolle über die geführten Gespräche anfertigen, um einen Nachweis zu haben, dass man tätig geworden ist (Garantenpflicht).
8. Wenn sich die Wahrnehmungen bestätigen, darf nicht leichtfertig selbst nach Lösungen gesucht werden! An dieser Stelle muss in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen des Kinder- und Jugendschutzes und den Bereichsleitern das weitere Vorgehen festgelegt werden.
9. Unterstützt durch den Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes wird bei Bedarf professionelle Hilfe gesucht und externe Fachstellen werden eingeschaltet.
10. Im gesamten Prozess eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.

Ist bereits nach Punkt 6 klar, dass weiterhin eine dringende Gefahr für das Kind oder den Jugendlichen besteht und dass durch die weiteren genannten Punkte der Schutz des Kindes bzw. des Jugendlichen nicht gesichert werden kann, dann sollte direkt über den Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes das Jugendamt eingeschaltet werden.

Eine möglichst detaillierte Dokumentation hilft dabei, die eigenen

Gedanken und Wahrnehmungen zu reflektieren und zu strukturieren. Darüber hinaus erleichtert sie die darauffolgende enge Zusammenarbeit mit dem Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes und gegebenenfalls externen Fachstellen. Sie muss mit Datum, Uhrzeit und Unterschriften der involvierten Mitarbeiter versehen sein und möglichst detaillierte Beschreibungen der Beobachtung, des Verdachts, des Verhaltens und/oder des Berichts des Opfers beinhalten. Eine Vorlage für solch eine Dokumentation befindet sich im Anhang (s. Anhang J).

6.2.4 DISZIPLINARMASSNAHMEN

Sollte es trotz aller präventiven Vorsichtsmaßnahmen zu grenzverletzendem Verhalten zum Beispiel durch Übertretung des Verhaltenskodex durch einen Mitarbeiter kommen, ist bereichsintern und/oder, je nach Schwere des Vergehens, in Koordination mit dem Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes der Gemeinde über die angebrachten Disziplinarmaßnahmen zu beraten.

Die gemeindeinternen Sanktionsmaßnahmen können dabei von kollegialen Klärungen und Mitarbeitergesprächen über Präventionsnachschulungen bis hin zur zeitweisen oder vollständigen Aussetzung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder gar Hausverboten reichen. In diesem Abwägungsprozess werden in schweren Fällen gemeinsam mit dem Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes gesetzlich vorgeschriebene Interventionsschritte besprochen und nach geltenden Rechtsbestimmungen umgesetzt.

7. ANLAUF- UND BERATUNGSSTELLEN

7.1 EINRICHTUNGEN DER ÖFFENTLICHEN JUGENDHILFE

Soziale Dienste der Abteilung Kinder- und Jugendhilfe des Lahn-Dill-Kreises
www.lahn-dill-kreis.de
Europaplatz 1, 35683 Dillenburg, Telefon: 02771 407-6001
Karl-Kellner-Ring 51, 35576 Wetzlar, Telefon 06441 407-1501

Soziale Dienste des Jugendamts der Stadt Wetzlar
www.wetzlar.de
Ernst-Leitz-Straße 30, 35578 Wetzlar, Telefon: 06441 99-5111

7.2 BERATUNG FÜR PÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE IN VEREINEN

Schulpsychologie am Staatlichen Schulamt
www.schulamt-weilburg.hessen.de
Frankfurter Straße 20 – 22, 35781 Weilburg, Telefon: 06571 328215

Deutscher Kinderschutzbund Wetzlar/Lahn-Dill
www.kinderschutzbund-wetzlar.de
Niedergirmeser Weg 1, 35576 Wetzlar, Telefon: 06441 33666

7.3 PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLEN

Erziehungs- und Familienberatung des Lahn-Dill-Kreises
www.lahn-dill-kreis.de
Herwigstraße 5a, 35683 Dillenburg, Telefon: 02771 407-788
Karl-Kellner-Ring 39, 35576 Wetzlar, Telefon: 06441 407-1670

Beratungsstelle für Erziehungs-, Familien-, Ehe- und Lebensfragen e. V.
www.beratungsstellewetzlar.de
Brühlsbachstraße 27, 35578 Wetzlar, Telefon: 06441 449-1020

Suchthilfe Wetzlar e. V.
www.suchthilfe-wetzlar.de
Jugend-, Drogen- und Suchtberatungsstelle
Ernst-Leitz-Straße 50, 35578 Wetzlar, Telefon: 06441 210-290

7.4 MEDIZINISCHE ANGEBOTE

Schulärztlicher Dienst des Gesundheitsamtes Schlossstraße 20, 35745 Herborn, Telefon 02772 407-1677

Vitos - Ambulanz für Kinder- und Jugendpsychiatrie
www.vitos-herborn.de
Austraße 40, 35745 Herborn, Telefon 02772 504-290
Sophienstraße 7, 35576 Wetzlar, Telefon 06441 4465650

7.5 NÜTZLICHE KONTAKTNUMMERN UND INTERNETADRESSEN

Gebührenfreies Kinder- und Jugendtelefon, Tel.: 0800 – 111 0 333
www.nummergegenkummer.de

BKE Jugendberatung – Onlineberatung für Jugendliche
www.jugend.bke-beratung.de

Gemeindejugendwerk Deutschland – Informationen zum Kinder- und Jugendschutz
www.gjw.de

Jugend und Medien – Informationsportal zur Förderung von Medienkompetenz
www.jugendundmedien.ch

KlickSafe – Die EU Initiative für mehr Sicherheit im Netz
https://www.klicksafe.de/

PAID – Pornoaufklärungsinitiative Deutschland e.V.
www.paid-verein.de

Safersurfing – Schutz und Hilfe im Umgang mit Internetpornografie
www.safersurfing.org

Weißes Kreuz - Beratungsangebote
www.weisses-kreuz.de/bildungs-und-beratungsangebote

return – Fachstelle Mediensucht
www.return-mediensucht.de

ANHANG

Für die Anhänge A – D sind die jeweiligen Dienstleiter auf unserer Homepage zu finden.
https://ccherborn.de/leiterschaft

A. CALVARY KIDS

a. MITARBEITERSCHAFT

- Folgende zusätzliche Auswahlkriterien und Bedingungen gelten für eine Mitarbeiterschaft im Bereich der Calvary Kids:
- Abgabe eines Bewerbungsbogens
- Gespräch mit der Calvary Kids Leitung
- Begleitung der Mitarbeiter und Kennenlernen der Art der Gestaltung des Kindergottesdienstes durch die Mitarbeiter
- Follow-up Gespräch nach Begleitung während der Mitarbeit

Darüber hinaus wird eine verpflichtende Teilnahme an internen Workshops und Schulungen zur Arbeit mit Kindern und Teenagern von den festen Mitarbeitern erwartet.

b. BESCHWERDEWEGE

Folgende spezifische Anlaufstellen für Beschwerden von Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitern existieren im Bereich der Calvary Kids:

- der jeweils anwesende Mitarbeiter mit Aufsichtspflicht
- die Bereichsleitung der Calvary Kids
- der Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes der Gemeinde

c. HANDLUNGS- UND INTERVENTIONSPLÄNE

Die nachfolgenden konkreten Schnittstellen in den Handlungs- und Interventionsplänen existieren bei den Calvary Kids:

- bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung dient die Bereichsleitung als Ansprechperson
- in Abstimmung zwischen Mitarbeitern und Bereichsleitung wird der
- Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes der Gemeinde eingeschaltet und ggf. mit ihm zusammen externe Fachstellen hinzugeogen
- bei akutem Handlungsbedarf wird direkt in Absprache mit der Bereichsleitung der Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes einbezogen

Daneben gibt es Handlungspläne für die Kinder, die einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander fördern sollen, sowie Interventionspläne für die Mitarbeiter, die das stufenweise Vorgehen für Konfliktsituationen beschreiben und die angewandten Disziplin-armaßnahmen klar regulieren.

B. KLEINE HERDE

a. MITARBEITERSCHAFT

Folgende zusätzliche Auswahlkriterien und Bedingungen gelten für eine Mitarbeiterschaft im Bereich der Kleinen Herde:

- Abgabe eines Bewerbungsbogens
- Gespräch mit der Leitung der Kleinen Herde
- Begleitung der Mitarbeiter und Kennenlernen der Art der Gestaltung des Betreuungsangebotes durch die Mitarbeiter
- Follow-up Gespräch nach Begleitung während der Mitarbeit

b. BESCHWERDEWEGE

Folgende spezifische Anlaufstellen für Beschwerden von Kindern und Mitarbeitern existieren im Bereich der Kleine Herde:

- der jeweils anwesende Mitarbeiter mit Aufsichtspflicht
- die Bereichsleitung der Kleinen Herde
- der Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes der Gemeinde

c. HANDLUNGS- UND INTERVENTIONSPLÄNE

Die nachfolgenden konkreten Schnittstellen in den Handlungs- und Interventionsplänen existieren bei der Kleinen Herde.

- bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung dient die Bereichsleitung als Ansprechperson
- in Abstimmung zwischen Mitarbeitern und Bereichsleitung wird der Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes der Gemeinde eingeschaltet und ggf. mit ihm zusammen externe Fachstellen hinzugezogen
- bei akutem Handlungsbedarf wird direkt in Absprache mit der Bereichsleitung der Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes einbezogen.

Daneben gibt es Handlungspläne für die Kinder, die einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander fördern sollen, sowie Interventionspläne für die Mitarbeiter, die das stufenweise Vorgehen für Konfliktsituationen beschreiben und die angewandten Disziplinarmaßnahmen klar regulieren.

C. TEEN- & JUGENDARBEIT (CALVARY YOUTH)

a. MITARBEITERSCHAFT

Folgende zusätzliche Auswahlkriterien und Bedingungen gelten für eine Mitarbeiterschaft im Bereich Teen & Jugendarbeit:

- Bewährung in einem persönlichen Kennenlerngespräch
- erfolgreiches Durchlaufen einer Kennenlernphase mit mindestens dreimaliger Teilnahme am Programm

b. BESCHWERDEWEGE

Folgende spezifische Anlaufstellen für Beschwerden von Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitern existieren im Bereich der Teen & Jugendarbeit:

- der jeweilige Teamleiter des Teams, in dem sich das Kind bzw. der Jugendliche befindet
- die Bereichsleitung der Teen & Jugendarbeit
- der Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes der Gemeinde

c. HANDLUNGS- UND INTERVENTIONSPLÄNE

Die nachfolgenden konkreten Schnittstellen in den Handlungs- und Interventionsplänen existieren bei der Teen- & Jugendarbeit:

- bei Verdachtserhärtung wird die Bereichsleitung der Teen- & Jugendarbeit hinzugezogen
- in Abstimmung zwischen Mitarbeiter und Bereichsleitung wird der Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes der Gemeinde eingeschaltet und ggf. mit ihm zusammen externe Fachstellen hinzugegzogen

- bei akutem Handlungsbedarf wird direkt in Absprache mit der Bereichsleitung der Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes einbezogen

D. PFADFINDERARBEIT (ROYAL RANGERS)

a. MITARBEITERSCHAFT

Folgende zusätzliche Auswahlkriterien und Bedingungen gelten für eine Mitarbeiterschaft im Bereich der Pfadfinder:

- Abgabe eines Bewerbungsbogens
- Gespräch mit der Pfadfinderleitung
- Bewährung in einer Probezeit

Darüber hinaus wird eine verpflichtende Teilnahme an internen Workshops und Schulungen zur Arbeit mit Kindern und Teenagern von den festen Mitarbeitern erwartet.

b. BESCHWERDEWEGE

Folgende spezifische Anlaufstellen für Beschwerden von Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitern existieren im Bereich der Pfadfinder:

- der jeweils anwesende Mitarbeiter mit Aufsichtspflicht
- die Bereichsleitung der Pfadfinder
- der Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes der Gemeinde

c. HANDLUNGS- UND INTERVENTIONSPLÄNE

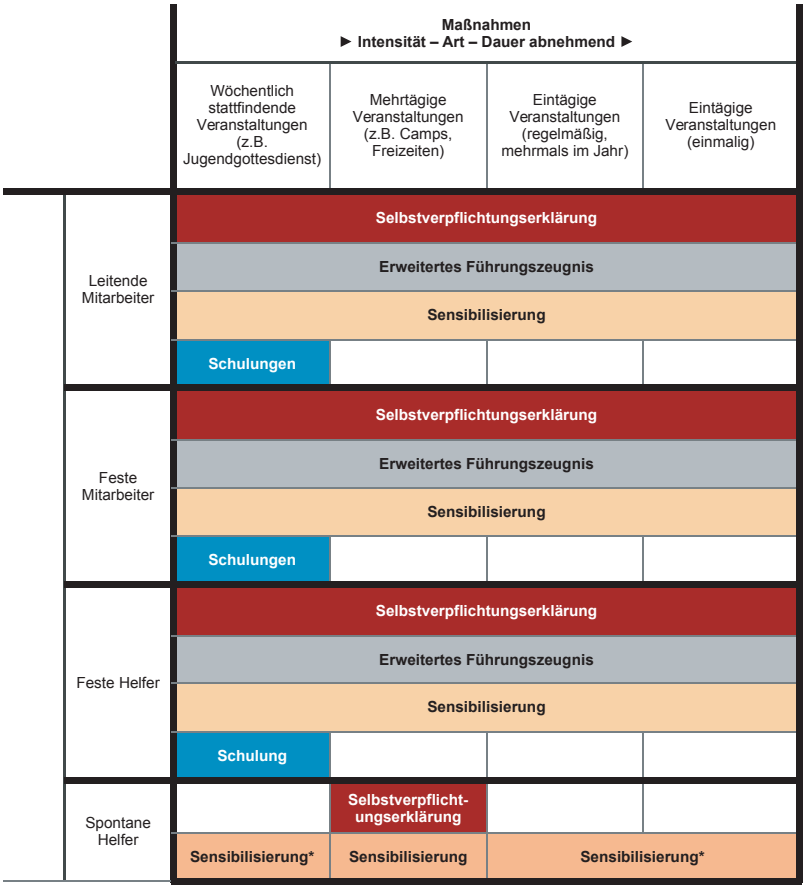
Die nachfolgenden konkreten Schnittstellen in den Handlungs- und Interventionsplänen existieren bei den Pfadfindern:

- bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung dient die Bereichsleitung als Ansprechperson
- in Abstimmung zwischen Mitarbeitern und Bereichsleitung wird der
- Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes der Gemeinde eingeschaltet und ggf. mit ihm zusammen externe Fachstellen hinzugezogen
- bei akutem Handlungsbedarf wird direkt in Absprache mit der Bereichsleitung der Ansprechpartner des Kinder- und Jugendschutzes einbezogen

Daneben gibt es Handlungspläne für die Kinder, die einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander fördern sollen, sowie Interventionspläne für die Mitarbeiter, die das stufenweise Vorgehen für Konfliktsituationen beschreiben und die angewandten Disziplinarmaßnahmen klar regulieren.

E. GRAFIK ZUR MITARBEITER- UND MASSNAHMEN-STRUKTUR MIT AUSWAHLKRITERIEN

Die nachfolgende Grafik stellt in übersichtlicher Form die erwähnten Mitarbeiter- und Maßnahmenstrukturen in Abhängigkeit zueinander dar und bildet die erforderlichen Auswahlkriterien für die entsprechenden Schnittstellen ab.



⋆ Die markierte Sensibilisierung stellt eine verkürzte Form dar und erfolgt durch einen Hinweis auf den Verhaltenskodex.

F – MUSTER ZUR BEANTRAGUNG DES ERWEITERTEN FÜHRUNGSZEUGNISSES

BESTÄTIGUNG

zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt/Bürgerbüro für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Hiermit wird bestätigt, dass der o.g. Träger der Jugendarbeit entsprechend § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen anhand eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a BZRG zu überprüfen hat.

Herr/Frau Name Straße/Hausnummer PLZOrt

geboren am in

wird hiermit bestätigt, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG zur Einsicht beim beauftragten Vorstand vorzulegen:

Calvary Chapel Herborn e.V.
Hohe Str. 700, Gebäude 9
35745 Herborn

Wir bitten um umgehende Übermittlung **an den Antragsteller**. Aufgrund dieser ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Datum & Unterschrift/Stempel des Jugendverbands/Jugendorganisation

G – VORLAGE ZUR DOKUMENTATION DER EINSICHTNAHME INS ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNIS

Name, Vorname des/der Mitarbeiter/in	Einsicht genommen von	Datum des erweit. Führungszeugnis	Kein Eintrag
			O
			O
			O

H. DIE SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

1. Ich verpflichte mich, alles mir Mögliche zu tun, damit Kinder und Jugendliche vor körperlichem, geistigem und geistlichem Schaden und jeder Art von Gewalt bewahrt werden. Deshalb beachte ich die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz der Teilnehmenden und bin aufmerksam gegenüber Gefahren und grenzüberschreitendem Verhalten.
2. Ich nehme die Intimsphäre, das Schamgefühl und die individuellen Grenzempfindungen von Kindern und Jugendlichen wahr und ernst. Ich erkenne an, dass jeder Mensch ein Individuum mit eigener Persönlichkeit ist. Gott hat jeden Menschen erschaffen und liebt ihn mit großer und aufopfernden Liebe. Deshalb begegne ich dem eigenen Willen aller Gruppenmitglieder mit Respekt und Freundlichkeit.
3. Ich begegne den Kindern und Jugendlichen mit Liebe und Wertschätzung, auch wenn sie anders sind. Dabei ist Jesus mein Vorbild in seinem liebevollen Umgang und seiner kompromisslosen Annahme der Kinder. Ich will stets ermutigend, fördernd und motivierend auf sie einwirken.
4. In meiner Vorbildfunktion möchte ich die christlichen Werte, zu denen ich mich öffentlich bekenne, aktiv vorleben und auf das christliche Glaubensfundament als Erziehungsgrundlage aufbauen.
5. Mir ist bewusst, dass es ein natürliches Machtgefälle zwischen Mitarbeitern und Teilnehmern gibt. Mit der mir übertragenen Verantwortung gehe ich sorgsam und gewissenhaft um. Insbesondere missbrauche ich meine Rolle als Mitarbeiter nicht für sexuelle Kontakte oder Annäherungen zu mir anvertrauten jungen Menschen.

6. Mein Umgang mit Teilnehmern und Mitarbeitern spiegelt gegenseitige Wertschätzung und Respekt wider. Deshalb verzichte ich auf abwertendes Verhalten und beziehe gegen gewalttätiges, diskriminierendes, rassistisches und sexistisches Verhalten aktiv Stellung.
7. Ich erkläre hiermit, dass bei mir keine Abhängigkeit von Alkohol, Drogen oder Medikamenten vorliegt und verzichte auf den Konsum von Alkohol, Zigaretten, Drogen und Medikamenten während der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.
8. Ich erkläre, den Verhaltenskodex gelesen zu haben und verpflichte mich dazu, ihn nach bestem Wissen und Gewissen einzuhalten.
9. Ich spreche in unserem Mitarbeiterteam Situationen an, die mit diesem Kodex nicht in Einklang stehen, um ein offenes Klima untereinander zu schaffen und zu erhalten.
10. Ich achte auf Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern und Jugendlichen. Ich halte mich im Verdachtsfall an die bereichsspezifischen notwendigen Handlungs- und Interventionsschritte, damit ich im konkreten Fall Hilfe für mich und Betroffene finde.

Mitarbeiter Datum & Unterschrift

I. VERHALTENSTIPPS IM UMGANG MIT REGELVER-LETZUNGEN

a. GRENZVERLETZENDES VERHALTEN

Wenn ich grenzverletzendes Verhalten durch mich oder andere wahrnehme, beziehe ich aktiv Stellung, indem ich...

1. ...die Situation stoppe oder meine Beobachtung anspreche.
2. ...meine Wahrnehmung dazu benenne und auf Verhaltensregeln hinweise.
3. ...um Entschuldigung bitte oder zu einer solchen Entschuldigung anleite.
4. ...mein Verhalten ändere oder eine Bitte zur Verhaltensänderung formuliere.

b. BEWUSSTE ÜBERGRIFFE

Bei Übergriffen (mehrmaliges grenzverletzendes Verhalten mit vermuteter Absicht) werde ich, nachdem ich dies wahrgenommen habe, ...

1. ...die Situation stoppen, meine Beobachtung und die Wiederholung des Verhaltens ansprechen.
2. ...meine Wahrnehmung dazu benennen und eine Verhaltensänderung einfordern.
3. ...den Sachverhalt protokollieren und das weitere Vorgehen mit dem verantwortlichen ehren- oder hauptamtlichen Mitarbeiter meines Bereichs oder dem Jugendschutzbeauftragten der Gemeinde besprechen.

J. MUSTER ZUR DOKUMENTATION VON VERDACHTS-FÄLLEN

Name, Vorname der beteiligten Mitarbeiter	Uhrzeit, Datum	Unterschriften

Konkrete Beobachtungen (objektive Umstände)	
Entstandener Verdacht (subjektive Wahrnehmung, Gedanken und Gefühle)	
Eigenes Verhalten	
ggf. Bericht des Opfers	



CALVARY CHAPEL HERBORN E.V.

HOHE STRAßE 700/9
35745 HERBORN

office@ccherborn.de

www.ccherborn.de



Amtsgericht Wetzlar
Vereinsregister: VR 3617

Spendenkonto der Calvary Chapel Stiftung Herborn
IBAN DE29 5176 2434 0024 1605 30
BIC GENODE51BIK
VR Bank Lahn Dill eG