SCHUTZKONZEPT DER LANDESKIRCHLICHEN GEMEINSCHAFT REGENSBURG

Der cjb ist die Jugendorganisation des LKG Bayern, zu dem die LKG Regensburg gehört

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung 3
2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt 3
3. Partizipation 4
4. Verantwortung und Zuständigkeiten 5
   4.1. Ansprechpersonen 5
   4.2. Präventionsbeauftragter 7
5. Präventives Personalmanagement 7
   5.1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende: 7
   5.2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende 7
   5.3. Dokumentation 8
   5.4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen 9
6. Verhaltenskodex 9
   6.1. Ausgestaltung von Nähe und Distanz 9
   6.2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum 10
7. Schulung und Fortbildung 11
8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen 12
9. Beschwerdemanagement 13
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt 14
   10.1. Interventionsleitfaden: 15
   10.2. Interventionsteam: 15
   10.3. Dokumentation: 15
   10.4. Beratungsrecht und Meldepflicht: 15
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen 16
12. Aufarbeitung 16
13. Vernetzung und Kooperation 18
14. Öffentlichkeitsarbeit 18
   14.1. Maßnahmen während der Schutzkonzepterstellung 19
   14.2. Regeln für den Umgang mit Bild- und Tonaufnahmen 20
   14.3. Veröffentlichung unseres Schutzkonzeptes 20
   14.4. Schaukästen/ Pinnwände 21
15. Beschäftigtenschutz 21
16. Anlagen 22
   16.1. Verhaltenskodex 22
   16.2. Interventionsleitfaden 22
   16.3. Sach-Dokumentation 22
   16.4. Reflektion-Dokumentation 22

Version: 1.01.2026

Kontakt: Rainer Hübner (regensburg@lkg.de)

1. EINLEITUNG

Junge Menschen in ihrem Leben und Glauben zu begleiten ist unsere Leidenschaft! Dafür steht der Christliche Jugendbund in Bayern (cjb) seit fast 100 Jahren. Wir sind ein Verband von Kindern, Teenagern und jungen Erwachsenen, die entdeckt haben, dass Jesus Christus lebt und dass er an unserem Alltag interessiert ist. Dass der Glaube an ihn nichts Verstaubtes ist, sondern unserem Leben Dynamik verleiht. Wir sind überzeugt, dass er durch seinen Heiligen Geist nach wie vor erfahrbar ist und dass eine Beziehung zu Jesus das Beste ist, was man haben kann. Wir orientieren uns deshalb an Gottes Wort. Gemeinsam feiern wir Jesus, beziehen ihn in unseren Alltag mit ein und leben freundschaftliche Beziehungen. Unsere Angebote sollen Hoffnung vermitteln. Wir bieten unter anderen verschiedene Kindergruppen, Jungscharen, Teenagerclubs, Jugendtreffs, Bibelkreise, Sportturniere, Seminare, Freizeiten, Gottesdienste sowie verschiedene Großveranstaltungen an.

Von daher tragen wir als Christlicher Jugendbund in Bayern eine besondere Verantwortung für das Wohl und die Sicherheit der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Unsere Aufgabe ist es, einen geschützten Raum zu schaffen, in dem sich junge Menschen frei entfalten, ihre Persönlichkeit und Fähigkeiten sowie ihren Glauben entwickeln können. Sexuelle Prävention ist dabei ein zentraler Baustein, um Übergriffe zu verhindern und Bewusstsein für den achtsamen Umgang miteinander zu schaffen. Gemeinsam wollen wir unsere christlichen Werte wie Respekt, Würde, Nächstenliebe, Grenzen respektieren und Vertrauen stärken und sie in unserer Arbeit leben. Dieses Präventionskonzept soll uns alle darin unterstützen, sensibel und verantwortungsvoll zu handeln. Durch Aufklärung, Offenheit und klare Handlungsleitlinien können wir unser Ziel erreichen: Eine sichere und wertschätzende Gemeinschaft im cjb zu sein und zu leben.

2. LEITBILD ZUM UMGANG MIT SEXUALISIERTER GEWALT

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen (1. Mose 1,27). Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserem Jugendverband wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum im Christlichen Jugendbund Bayern. Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.
Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit. Damit meinen wir Fehler- und Beteiligungskultur, Sensibilität für

organisatorische Abläufe, Vermeidung von vereinfachenden Erklärungen, Wahrung der höchstpersönlichen Rechte, Sicherung von Voice-, Choice- und Exit-Optionen.

Das Leitbild wird auf der Homepage des cjb.de veröffentlicht. In der cjb-Geschäftsstelle kann es angefordert und eingesehen werden.
In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

3. PARTIZIPATION

Wir als Jugendverband möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unseres Jugendverbandes notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder und Teilnehmenden umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können. Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und Lassen. Die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden.
Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

- cjb-Landesvorstand
- cjb Arbeitskreise
- cjb-Mitgliederversammlung

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.
In unserer Risiko- und Potential Analyse haben wir folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen:

- Die Schulungen Prävention gegen sexuelle Gewalt sollen im Jahr 2025 ausgebaut und etabliert werden.
- Ein Seminarwochenende zum Thema Seelsorge wird das Angebot erweitern, in dem auch Regeln für den Bereich Seelsorge erarbeitet werden.
- Die Risiko- & Potenzialanalyse wird Ende 2025 erneut durchgeführt.

4. VERANTWORTUNG UND ZUSTÄNDIGKEITEN

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unsere Verbandsleitung misst diesem Thema einen hohen Stellenwert bei. Wir sind entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.
Dazu setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen. Eine Überprüfung des Schutzkonzepts planen wir spätestens alle fünf Jahre. Sie wird von den Mitgliedern des cjb-Landesvorstandes durchgeführt. Die nächste Überprüfung wird spätestens 2029 erfolgen.

4.1. Ansprechpersonen

4.1.1. Namen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PrävG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Die Leitung in unserem Jugendverband, der cjb-Landesvorstand, hat in der Sitzung vom 05. Oktober 2024 dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen. Die Ansprechpersonen sind: Gaby Blos (LKG Schwarzenbach) und Fritz Zeltner (LKG Kitzingen)

4.1.2. Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und über Handlungsmöglichkeiten zu informieren. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten wie zum Beispiel:

- die Ansprechstelle der ELKB (https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de)
- die Gnadauer Anlaufstelle (https://www.gnadauer.de/der-verband/anlaufstelle/)
- die Zentrale Anlaufstelle .help (https://www.anlaufstelle.help)
- sowie regionale Fachberatungsstellen.

Sie sind nach dem Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Präventionsgesetz - PrävG) § 5 (4) von der Meldepflicht entbunden.

4.1.3. Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Telefon:
Die Ansprechpersonen sind über eine eigene cjb Telefonnummer erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb

von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen.

E-Mail:
Die Ansprechpersonen bekommen eine eigene Emailadresse des cjb. Hilfesuchende können Nachrichten an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

4.1.4. Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle/Gnadaus für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt unser Verband.
Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das Netzwerktreffen der Fachstelle / innerhalb Gnadaus für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

4.2. Präventionsbeauftragter

Präventionsbeauftragter ist Themenwächter. Er hat die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden. Er ist Mitglied des Interventionsteams, achtet auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und macht die offiziellen Meldewege bekannt (siehe Punkt 10). Er wirbt für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst.

Der für uns zuständige Präventionsbeauftragte ist: Daniel Klein (cjb Verbandjugendleiter)

Er ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:
Telefon: 09101 – 90 20 620
E-Mail: daniel.klein@cjb.de

5. PRÄVENTIVES PERSONALMANAGEMENT

Der LKG Bayern e.V. als Rechtsträger und der cjb-Landesverband haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für cjb-Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

5.1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:

- Im cjb-Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung ist über das Präsidium des LKG Bayern e.V. in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre vom Rechtsträger LKG Bayern e.V. überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

5.2. Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden auf Verbandsebene (z. B. Familientag, KidKAT, Pfingsttagung, Freizeiten) haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- Als Verbandshauptamtliche wählen wir häufig Ehrenamtliche nach Erleben von Begabungen vor Ort oder bei anderen Gelegenheiten aus und fragen sie gezielt für Mitarbeit an. Aufgrund der Größe unseres Verbandes kennen wir viele Teilnehmende und Mitglieder persönlich, so dass vertrauensvolle Beziehungen wachsen können, bevor diese Entscheidungen getroffen werden.
- Sollte jemand seine Mitarbeit initiativ anbieten, werden im Gespräch die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Zu Beginn der aktiven Mitarbeit werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. In unserem Verband ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig:
- vor der Teilnahme an Jugendfreizeiten.
- bei regelmäßigen direktem Kontakt mit Kindern und Jugendlichen (z.B. Kinderstunde, Kindergottesdienst, Jungschar, Teenkreis, Jugendkreis).
- als Mitglied im Landesvorstand.

5.3. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

Die jeweiligen AK-Verantwortlichen sind für die Dokumentation zuständig.

5.4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler*innen) erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Jugendverbandsarbeit tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

6. VERHALTENSKODEX

6.1. Ausgestaltung von Nähe und Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex (siehe Anhang) formuliert. Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht.
Damit meinen wir folgendes:

- Voice-Option meint das Recht, die eigene Stimme zu erheben, Wünsche und Bedürfnisse äußern zu können, aber auch Kritik und Änderungsvorschläge mitzuteilen, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen.
- Choice-Option bedeutet, dass die betreffende Person immer die Wahl haben muss, ob sie sich in der Situation befinden will oder nicht.
- Exitoption bietet den Anwesenden die Möglichkeit, jederzeit aus einer Situation aussteigen zu können. Diese Option sichert, dass die Grenzen der Einzelnen gewahrt werden. Ein z.B. vereinbartes Zeichen wie „Stopp, das mag ich nicht“ kann dabei genauso hilfreich sein wie die „Kultur der offenen Tür“ in Gruppenräumen.

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise.

Bei folgenden Gelegenheiten thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum:

- Mitarbeitertraining: Einheit Gewaltprävention
- Vor Freizeiten im Mitarbeitendenteam

- Beim Start einer neuer Landesvorstandsperiode

6.2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden.

Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (Anrufe per Telefon, Microsoft Teams, E-Mails, WhatsApp, Instagram, Mailverteiler via sender.net, eigene cjb App (Communi)), damit jeder den für sich geeigneten Kommunikationsweg wählen kann.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.

- Wir achten als Hauptamtliche Mitarbeiter im cjb auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten nach Möglichkeit eine dienstliche Telefonnummer. Allen Mitarbeitenden steht daher für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Telefonnummer zur Verfügung.
- Private Telefonnummern dürfen nicht ohne entsprechende Einwilligung der Betroffenen an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen geteilt werden.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Betroffene, die sich online belästigt oder bedroht fühlen, werden ermutigt sich an die Hauptamtlichen Mitarbeiter im cjb zu wenden.

7. SCHULUNG UND FORTBILDUNG

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende im cjb für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

So stellen wir sicher, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Verband bietet regelmäßig Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre sollte eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Unser Verband informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat.

- Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte seitens des Anstellungsträgers zu erwägen, wenn die notwendigen Schulungen verweigert werden.
- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der JuLeiCa-Ausbildung eine Schulung.
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendverbandes teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf eigene Schulungen und die der ELKB oder ähnlicher Partner. Unser Verband bietet mindestens einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Verbandes an, genauso auf Nachfrage. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich geschehen, auf jeden Fall innerhalb der ersten zwei Jahre. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.

8. SEXUALPÄDAGOGISCHES KONZEPT FÜR DIE ARBEIT MIT KINDERN UND JUGENDLICHEN

In vielen Bereichen unserer Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter der Kinder unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: Von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, Hygiene während Übernachtungen, bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen.

Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende im Christlichen Jugendbund Bayern wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben. Diese Auseinandersetzung und das Bewusstsein darüber tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden.

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst. Diese Unterschiedlichkeit prägt uns im Umgang mit den Themen und Äußerungen der Kinder und Jugendlichen. Kinder, Jugendliche und auch Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen. Auch sollen hier positive

Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können.

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt und dementsprechend berücksichtigt werden muss. Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb des Jugendverbandes. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, gestalten wir eine Themeneinheit dazu.
Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind, wie z.B. Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der*dem anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der anderen zu wahren.

Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage. Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte, sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z.B. Freizeiten wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit mit dem Leitungsteam des Jugendverbandes darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

9. BESCHWERDEMANAGEMENT

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb des cjb wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.
Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.
Damit alle Menschen, die zu uns kommen die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen im cjb folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- (digitale) Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung)
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Kummerkasten (regelmäßige Leerung, z.B. immer erster Montag im Monat)
- Regelmäßige Sprechzeiten einer Leitungsperson (Ort und Zeit genau angeben)
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt

- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

Damit Hinweisgeber*innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten.

10. INTERVENTION BEI HINWEISEN AUF SEXUALISIERTE GEWALT

Intervention beschreibt eine geordnete, fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.
Wir, als Leitungsverantwortliche, müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität. Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit Immanuel Bender (Inspektor LKG Bayern e.V.) abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten
- keine alleinigen Entscheidungen
- Informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein

10.1. Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden (siehe Anhang) des cjb verbindlich.

10.2. Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die*den Leitungsverantwortliche*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen. Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Immanuel Bender (Leitung Interventionsteam / Inspektor LKG Bayern e.V.)
- Bianca Kastner (Mitglied Interventionsteam / 1. Vorsitzende LKG Bayern e.V.)
- Daniel Klein (Präventionsbeauftragter cjb / Leitung cjb)
- Peter Kolb (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit /Geschäftsführer LKG Bayern e.V.)
- Fritz Zeltner (Ansprechperson / Dipl. Sozialpäd. (FH), Leiter der Erziehungberatungsstelle Kitzingen)
- Gabriele Blos (Ansprechperson / Therapeutische Seelsorgerin)
- Michael Popp (Mitglied Interventionsteam / Rechtsanwalt)
- Sabine Otterstädter-Schmidt (Mitglied Interventionsteam / Präventionsbeauftragte evang. Jugend Bayern)

10.3. Dokumentation:

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

10.4. Beratungsrecht und Meldepflicht:

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei den Ansprechpersonen des cjb beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über den Leiter des Interventionsteams. Eine Meldung kann aber auch durch andere Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

11. REHABILITATION VON ZU UNRECHT BESCHULDIGTEN PERSONEN

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss dieser Mensch möglichst vollständig rehabilitiert werden.
Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb des Jugendverbandes
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden. Das Vorgehen wird mit der zu Unrecht beschuldigten Person abgestimmt, die betroffene Person wird informiert.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12. AUFARBEITUNG

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

Bei der individuellen Aufarbeitung stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

Bei der institutionellen Aufarbeitung werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unseres Jugendverbandes in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu beheben und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserem Landesverband?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserem Jugendverband vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen. Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche), Gruppenmitglieder sowie Gemeinde-angehörige haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

Bei der Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen, beachten wir folgendes:
Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v.a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben und der Prozess der Aufdeckung von Tabus, eine große Rolle. Deshalb lassen wir uns hierzu von einer Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt beraten.
Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserem Jugendverband?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unser Jugendverband dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?

- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Expert*innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

13. VERNETZUNG UND KOOPERATION

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns Chancen bietet:

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Gemeinden/Einrichtungen im Gespräch: Ev. Jugend in Bayern, CVJM Bayern, EC Bayern, Gnadauer Verband, Dt. Ev. Allianz
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle der Evangelischen Jugend in Bayern (ejb). Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.
- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: cjb-Landesvorstand, cjb-Mitgliederversammlung, LKG-Delegiertenversammlung, LKG-Hauptamtlichenrunde, Gnadauer Jugendforum).

14. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Bereich Umgang mit sexualisierter Gewalt zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen,

unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen unseres Jugendverbandes bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement unseres Jugendverbandes zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

14.1. Maßnahmen während der Schutzkonzepterstellung

Der Präventionsbeauftragte veröffentlicht während der Arbeit an unserem Schutzkonzept einen Artikel im LKG Blickpunkt, die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.

14.2. Regeln für den Umgang mit Bild- und Tonaufnahmen

Wir haben für uns, auf Grundlage der Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“, folgende Regeln für Bild- und Tonaufnahmen festgelegt.

- Wir stellen sicher, dass Bild- und Tonaufnahmen von Kindern oder Jugendlichen nur mit Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Bild- und Tonaufnahmen von erwachsenen Personen ebenso nur mit deren Zustimmung machen. Die Zustimmung erfolgt über die Anmeldung (z.B. Akzeptanz von Teilnahmeregeln) und der Teilnahme an unseren Veranstaltungen.
- Wir achten darauf, keine Bild- und Tonaufnahmen bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die einzelne Personen bloßstellen. Zudem achten wir auf das schutzwürdige Interesse eines jeden Teilnehmers unserer Veranstaltungen, dass er oder sie durch eine Veröffentlichung keinen Nachteil erfährt. Dies geschieht vor allem durch Aufnahme von größeren Personengruppen.
- Die erstellten Bild- und Tonaufnahmen werden im Zuge unserer Öffentlichkeitsarbeit im Internet auf Webseiten (z.B. www.cjb.de), in den sozialen Medien (z.B. Instagram), während unseren Veranstaltungen und über weitere Druck-Publikationen veröffentlicht. Die Zwecke der Aufnahmen sind: Wir wollen uns als Christlicher Jugendbund Bayern präsentieren und Menschen, die nicht oder noch nicht bei unseren Veranstaltungen waren, einen Einblick geben.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.
- Die Rohdaten der Bild- und Tonaufnahmen geben wir nicht zur Verwertung an Dritte weiter. Die Rohdaten verbleiben im Team der Öffentlichkeitsarbeit des Christlichen Jugendbund Bayern.

14.3. Veröffentlichung unseres Schutzkonzeptes

Auf unsere Webseite und über verschiedene Newsbeiträge von cjb und LKG (z.B. E-Mails, Blickpunkt, usw.) werden folgende Inhalte veröffentlicht:

- Unser Schutzkonzept und unser Leitbild
- Unser Verhaltenskodex.
- Unsere Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten…).
- Informationen rund um unser Beschwerdemanagement.
- Die Kontaktdaten zu Fachstellen für den Umgang mit sexualisierter Gewalt sowie der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

Anlassbezogen informieren wir in unseren digitalen und analogen Medien über:

- Die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen.
- Geplante und durchgeführte Präventionsschulungen.
- Weitere aktuelle Themen.

14.4. Schaukästen/ Pinnwände

15. BESCHÄFTIGTENSCHUTZ

cjb-Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetze oder die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.
Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unseres Jugendverbandes, auch dem der Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird). Alle Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind außerdem dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch kirchliche Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden. Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der*dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten. Alle Personen unterliegen dabei der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene*r und Vorgesetzte*r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.
Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person. Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.

16. ANLAGEN

16.1. Verhaltenskodex
16.2. Interventionsleitfaden
16.3. Sach-Dokumentation
16.4. Reflektion-Dokumentation

UNSER VERHALTENSKODEX IM CHRISTLICHEN JUGENDBUND BAYERN
und der LANDESKIRCHLICHEN GEMEINSCHAFT REGENSBURG

Die Arbeit im Christlichen Jugendbund Bayern (cjb) lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kollegen und Kolleginnen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter/Mitarbeiterin bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot* und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende ich mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich bin bereit, mein Engagement anhand dieses Verhaltenskodexes zu gestalten.

_____	_____	_____
Ort, Datum:	Name:	Unterschrift:

* § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge
(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.
(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.
(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt

INTERVENTIONSLEITFADEN

Wenn der Verdacht einer Grenzverletzung im Raum steht oder eine konkrete Grenzüberschreitung (mit-)erlebt wurde, ist es wichtig, einzuschreiten. Dafür besteht ein Interventionsplan, der beschreibt, wer in einem solchen Fall informiert werden muss und wie vorgegangen werden soll, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität. Der Interventionsleitfaden gibt "im Fall des Falles" Handlungssicherheit. Zuständig für das Vorgehen ist immer das Interventionsteam. Alle Maßnahmen müssen mit diesem Team abgestimmt werden.

Grundsätze der Intervention sind:

- Alle Beteiligten im Blick behalten
- Keine alleinigen Entscheidungen
- Informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein

Konkretes Vorgehen:

- Bewahre Ruhe und bete.
- Leitung (der Gemeinde / der Veranstaltung) informieren oder Ansprechpersonen kontaktieren
- Verständige auf keinen Falls sofort die Familie.
- Führe kein Gespräch mit dem vermutlichen Täter.
- Schalte (zunächst) keine Polizei ein, denn diese muss immer reagieren.
- Lasse dich bei Bedarf bei Fachstellen beraten.
- Dokumentiere, unterscheide dabei unter Sachdokumentation und Reflexionsdokumentation. (siehe Formular „Sachdokumentation“ und „Reflexionsdokumentation“)
- Biete dem Betroffenen ein Gespräch in einem vertrauensvollen Rahmen an, höre zu und schenke Glauben, bagatellisiere nicht.
- Verspreche nichts, was du nicht halten kannst.
- Stimme das weitere Vorgehen mit den Betroffenen ab.
- Schaffe Sicherheit, damit das Opfer geschützt ist.
- Suche nach geeigneten Grenzsetzungen für den Täter.

SACH-DOKUMENTATION

Die Dokumentation hilft, eigene Gedanken und Gefühle zu strukturieren und schriftlich festzuhalten. Bitte so genau wie möglich schreiben, z. B. wortgetreue Zitate, keine Wertung.

Datum und Uhrzeit dieser Notiz		
Wer hat etwas beobachtet? (Name, Funktion, Adresse, Fon, Mail…)		
Betroffene: Name, Alter, Geschlecht		
Täter*in: Name, Alter, Geschlecht		
Zeugen: Namen		
Die Beobachtung betrifft eine Situation….	intern (z.B. Angebote im cjb Bayern, …)	extern (z.B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine…)

Wo? (Örtlichkeit möglichst genau)	
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)	
Was wurde genau beobachtet?	
Wie war die Gesamtsituation?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	
Nächste Schritte	

REFLEKTION-DOKUMENTATION

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
Alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	
Mögliche Unterstützung des Kindes aus dessen Umfeld	
Mögliche Gefahren für das Kind durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	
Nächste Schritte	