

INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

DER JUGENDKIRCHE JONA

Stand Januar 2025

Inhaltsverzeichnis

DAS IST ESI	3
SELBSTVERSTÄNDNIS.....	4
VERHALTENSKODEX.....	6
DAS BEDEUTET GANZ KONKRET	8
1. Gestaltung von Nähe und Distanz.....	8
2. Körperliche Nähe.....	8
3. Beachtung der Intimsphäre	9
4. Veranstaltungen mit Übernachtung	9
5. Sprache, Wortwahl und Kleidung	10
6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken	10
7. Umgang mit Regelverstößen	11
8. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex	11
BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE	12
NOTFALLMANAGEMENT & INTERVENTION	14
QUALITÄTSMANAGEMENT	18
Checkliste & Maßnahmenplan	19
PROJEKTDOKUMENTATION	21

DAS IST ES!

Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) der Jugendkirche JONA wurde von einer Projektgruppe innerhalb eines Jahres erarbeitet. Schritt für Schritt kam es zu Ergebnissen, welche wiederum durch weitere Beteiligte reflektiert und ergänzt wurden. Nach Gründung der Projektgruppe und Einstieg mit dem JONA-Team wurde die Risikoanalyse für die Einrichtung durchgeführt. Daraufhin wurden die einzelnen Bausteine des ISK erarbeitet und der Verhaltenskodex formuliert. Daraus ergab sich auch ein Selbstverständnis unserer Arbeit.

Wir freuen uns, dass wir uns zusammen zum Thema Prävention vor (sexualisierter) Gewalt verständigt und dies verstärkter in unser aller Bewusstsein genommen haben. Mit dieser Frage haben wir uns dabei beschäftigt:

Was können wir dafür tun, dass die Jugendkirche JONA ein möglichst sicherer Ort für Jugendliche und junge Erwachsene ist?

Die Kultur der Achtsamkeit ist durch die Erarbeitung dieses Konzepts unsere gemeinsame Haltung geworden. Wir möchten, dass das auch so bleibt und dieses wichtige Thema nicht aus den Augen verlieren.

Jugendkirche JONA, im August 2020

SELBSTVERSTÄNDNIS

Unser Ziel als Jugendkirche JONA ist es, dass Aussagen wie diese, von Jugendlichen und jungen Erwachsenen getroffen werden. Ich komme gerne zur Jugendkirche JONA, weil...

- ...die dort gemachten Angebote abwechslungsreich, kreativ geplant und liebevoll umgesetzt sind.
- ...ich bei den Veranstaltungen dem nachgehen kann, was ich gerne tue und oftmals auch etwas Neues lernen kann, manchmal auch über mich selbst.
- ...ich meine Talente und Fähigkeiten ausprobieren oder neu entdecken kann und herausgefordert werde.
- ...ich dort immer freundliche, offene und aufgeschlossene Menschen treffe, die mich als die Person, die ich bin, ernst nehmen.
- ...ich hier Raum habe, auch über Themen nachzudenken und mich auszutauschen, die sonst weniger Platz in meinem Leben haben.
- ...das Schülercafé ORCA ein Platz für mich und meine Freund*innen ist, an dem wir einfach sein können.
- ...mich die Art und Weise, wie Glaube und Spiritualität hier gelebt wird, anspricht und mir dabei hilft, auch selbst eine gute Beziehung zu Gott aufzubauen und zu pflegen.
- ...ich mich dort einfach wohlfühle.

Von zentraler Bedeutung für unsere Arbeit, und als notwendige Bedingung für alle hier aufgeführten (und darüber hinaus möglichen positiven) Statements, ist der letzte genannte Punkt: *„...weil ich mich dort einfach wohlfühle.“*

Wir können unsere Arbeit nur dann als erfolgreich betrachten, wenn die Jugendlichen und jungen Erwachsenen sich bei uns in jeglicher Hinsicht wohl, sicher und gut aufgehoben fühlen. Damit dies der Fall sein kann, müssen wir uns eine Haltung zu eigen machen, die unsere Sinne für die Bedürfnisse, Wünsche und das Befinden der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, mit denen wir in Kontakt kommen, schärft.

Eine solche Haltung ist nicht einfach da, sondern sie muss aktiv eingenommen und gepflegt werden. Sie muss unser Handeln durchdringen.

Für unseren Ansatz eines Schutzkonzepts bedeutet das konkret, dass haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen der Jugendkirche jede geplante, selbst durchgeführte oder beobachtete Handlung einer „Prüfung“ unterziehen müssen, indem folgende Frage mit „Ja“, bzw. deren Umkehrung mit „Nein“ beantwortet werden muss:

Frage:

Geschieht dies zum Wohle der Jugendlichen?

Umkehrung der Frage:

Kann diese Handlung den Jugendlichen schaden?

Der praktische Ausdruck einer solchen Haltung, die jede*r haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*in einnimmt, ist eine lebendige **Kultur der Achtsamkeit**. Sie hält uns dazu an, Acht zu geben: Auf unsere Jugendlichen und jungen Erwachsenen, auf unsere Kolleg*innen und auf uns selbst.

Eine Kultur der Achtsamkeit ermöglicht einen Rahmen der offenen Kommunikation und Kritik, für den Fall, dass die Kernfrage nach dem Wohl der Jugendlichen von den Akteur*innen unterschiedlich beantwortet wird.

Sie fordert von allen Mitarbeitenden ein, die Augen und Ohren für eventuelle Gefährdungen des Wohls zu öffnen und mutig zu sein, geplantes oder unabsichtliches Fehlverhalten zu thematisieren.

Gleichzeitig ermutigt uns diese Kultur der Achtsamkeit dazu, eventuelle Kritik oder Unverständnis gegenüber dem eigenen Handeln als *wohlwollendes Misstrauen* zum Wohle der Jugendlichen zu begreifen und nicht als persönlichen Angriff.

Das hier vorliegende Schutzkonzept der Jugendkirche JONA soll kein ausdeklinierter Regelkatalog für die Arbeit mit jungen Menschen sein. Es stellt die Grundlage unseres Handelns dar, und schafft einen Rahmen, um unsere Haltung, unsere Kultur der Achtsamkeit, fortwährend einzuüben und zu reflektieren.

VERHALTENSKODEX

Im Verhaltenskodex werden die Regeln festgehalten, die in der Arbeit der Jugendkirche JONA den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz sowie achtsames Miteinander zum Ziele haben und gelten. In diesem Sinne trägt ein Verhaltenskodex mit dazu bei, die Qualität der Arbeit zu sichern und zu verbessern.



DU BIST BEI UNS WILLKOMMEN

Egal, wer du bist und woher du kommst, du bist bei uns willkommen.

Denn wir möchten, dass alle Menschen, so wie sie sind, angenommen werden.

Die Grundvoraussetzung dafür ist ein respektvolles Miteinander. Wir möchten uns auf Augenhöhe begegnen und pflegen einen freundlichen und wertschätzenden Umgang miteinander.

Für diese Atmosphäre schaffen wir Räume, in denen ein solches Miteinander möglich ist.



DU BIST UNS WICHTIG

Wir möchten, dass du dich bei uns wohlfühlst.

Wir wollen aufmerksam sein, damit deine individuellen Grenzen wahrgenommen und respektiert werden – ohne dabei den Umgang unnatürlich und distanziert zu gestalten. Wir möchten, dass du bei uns einen geschützten Raum vorfindest, in dem du dich ausprobieren und wachsen kannst.



DU WIRST VON UNS ERNST GENOMMEN

Für uns stehst du als junger Mensch im Mittelpunkt unserer Arbeit.

Wir möchten dich mit deiner Meinung und deinen Themen ernst nehmen. Dafür sind wir für dich und deine Anliegen jederzeit ansprechbar. Rückmeldungen und Anregungen zu unseren Angeboten und Veranstaltungen holen wir uns von dir ein. Aus deinem positiven wie negativen Feedback ziehen wir gleichermaßen Konsequenzen für unser weiteres Handeln. Dabei achten wir darauf, dass wir mit sensiblen Informationen vertraulich umgehen.



DU BIST MIT DEINEN FÄHIGKEITEN BEI UNS GEFRAGT

Wir freuen uns auf deine Ideen und geben dir die Gelegenheit, mitzubestimmen und mitzugestalten. Die Jugendkirche soll ein guter Ort für dich sein.



DU WEIßT BESCHEID

Damit du dich wohl fühlst, ist es uns wichtig, dass du verstehst, wie wir denken und handeln. Deshalb ist unser Ziel, dass wir nachvollziehbar und transparent kommunizieren. Du sollst wissen was wir warum tun, wer für was zuständig ist und wie Entscheidungsprozesse bei JONA ablaufen. Denn wenn du weißt, was dich erwartet, gibt es keine negativen Überraschungen!



AUS FEHLERN LERNT MAN

Wir hinterfragen unser Denken und Handeln und wollen aus unseren Fehlern lernen. Weil wir daran interessiert sind, unser Verbesserungspotential zu erkennen, gehört die Reflexion unserer Arbeit zu unserem Alltag: Feedback und Evaluation unserer Arbeit ist ein fester Bestandteil der Arbeitsorganisation bei JONA. Das Erkennen von Dingen, die man besser machen kann, ist dabei nur der erste Schritt. Aufbauend auf die gewonnenen Erkenntnisse ziehen wir entsprechende Konsequenzen für die Weiterentwicklung unserer Einrichtung und unserer Arbeit.



DEIN WOHL STEHT AN ERSTER STELLE

Unser Ziel ist es, dass du dich bei uns wohl und gut aufgehoben fühlst. Deshalb wollen wir alles dafür tun und uns proaktiv dafür einsetzen, dass Jugendliche und junge Erwachsene keiner Form von körperlicher, seelischer, sexualisierter Gewalt oder sonstigen Formen von Machtmissbrauch ausgesetzt werden. Wir wollen durch unsere Arbeit unseren Teil dazu beitragen, dass das Thema nicht mehr aus dem Blick gerät.

DAS BEDEUTET GANZ KONKRET

1. Gestaltung von Nähe und Distanz

Pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist immer auch Beziehungsarbeit. Ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz ist dabei unerlässlich. Bei Beziehungen zwischen Jugendlichen und Betreuer*innen handelt es sich stets um asymmetrische Verhältnisse. Den Betreuer*innen obliegt daher die Aufgabe, die Bedürfnisse der Betreuten (und nicht die eigenen) in den Mittelpunkt ihrer Bemühungen zu stellen und auch auf die Wahrung von deren Grenzen zu achten.

Das bedeutet konkret z.B.:

- Veranstaltungen und Angebote finden grundsätzlich in den Räumlichkeiten der Jugendkirche JONA oder an anderen öffentlich zugänglichen Orten statt. Einzelgespräche sollten nach Möglichkeit in geeigneten Besprechungsräumen und nicht etwa in privaten Wohnräumen stattfinden.
- In der pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen können Beziehungen unterschiedlicher Art und Intensität entstehen. Gerade deshalb sollten Betreuer*innen darum bemüht sein, nicht einzelne Jugendliche zu bevorzugen oder zu benachteiligen. Das gilt auch für Geschenke und Vergünstigungen.
- Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen und respektiert und nicht abfällig kommentiert.

2. Körperliche Nähe

Körperliche Nähe soll in der pädagogischen Arbeit nicht grundsätzlich zum Problem ernannt oder ganz vermieden werden. Bei einigen Methoden zum Beispiel spielt körperliche Nähe eine Rolle. In solchen Fällen muss diese begründet sein und darf nicht gegen den Willen der Jugendlichen passieren. Für die Grenz Wahrnehmung und Einhaltung sind die Mitarbeiter*innen verantwortlich, auch wenn Impulse nach zu viel Nähe von Minderjährigen ausgehen sollten.

Das bedeutet konkret z.B.:

Positiv formuliert ist körperliche Nähe in Ordnung, wenn...

- Mitarbeiter*innen sich damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen;
- die körperliche Nähe den Bedürfnissen und dem Wohl der Jugendlichen zu jeder Zeit entspricht;
- Mitarbeiter*innen bei dieser Einschätzung sensible Wahrnehmungen zeigen;
- Jugendliche weder manipuliert noch unter Druck gesetzt werden;
- Jugendliche nicht unangemessen berührt oder irritiert werden;
- Mitarbeiter*innen bei körperlicher Nähe, auch in Vorbildfunktion, auf eigene Grenzen achten;
- sich Mitarbeiter*innen vor Übungen mit körperlicher Nähe das Einverständnis der Jugendlichen einholen.

3. Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Jugendlichen als auch der betreuenden Mitarbeiter*innen zu achten und schützen.

Das bedeutet konkret z.B.:

- Vor dem Betreten von Schlafzimmern wird angeklopft.
- Sanitärräume werden nur von gleichgeschlechtlichen Bezugspersonen betreten. Personal wie Hausmeister*innen oder Reinigungspersonal sowie sonstige Mitarbeiter*innen kündigen ihr Betreten an.
- Mitarbeiter*innen und Jugendliche duschen getrennt, zudem nach Geschlechtern separat.
- Persönliche Grenzen werden allgemein gewahrt, vor allem wenn es um persönliche und intime Informationen geht.

4. Veranstaltungen mit Übernachtung

Übernachtungen auf Ausflügen und Fahrten sind besondere Situationen mit besonderen Herausforderungen, die grundsätzlicher Regeln zur Unterbringung und Übernachtung bedürfen. Aufgrund der Raumsituation oder aufgrund einer bewussten pädagogischen Entscheidung, ist es möglich, dass es zu Abweichungen der generell geltenden Regeln kommt (z.B. gemeinsame Übernachtung in einer Turnhalle oder großen Zelten). Derartige Situationen müssen im Vorfeld transparent benannt und in Richtung der Teilnehmenden kommuniziert werden, zudem ist die Zustimmung der Jugendlichen, bzw. der Personensorgeberechtigten notwendig.

Das bedeutet konkret z.B.:

- Bei Fahrten und Veranstaltungen mit Übernachtung werden die für die Dauer der Veranstaltung geltenden Regeln, besonders auch diese, die die Privatsphäre betreffen, gemeinsam mit den Teilnehmenden besprochen und bei Bedarf angepasst (z.B. Vereinbarung darüber, dass geklopft wird, bevor man ein Zimmer betritt).
- Fahrten und Veranstaltungen mit Übernachtungen werden von einem gemischtgeschlechtlichen Team begleitet.
- Bei Veranstaltungen mit Übernachtung, übernachten Teilnehmende einerseits und Betreuende andererseits in getrennten Räumen/ Zelten.
- Die Unterbringung in unterschiedlichen Zimmern/ Zelten erfolgt i.d.R. geschlechtergetrennt.
- Kinder und Jugendliche übernachten nicht in Privatwohnungen von Mitarbeiter*innen.

5. Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeiter*innen können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen und zu Irritationen führen.

Jede durch Wertschätzung geprägte Form persönlicher Interaktion und Kommunikation und ein auf die Bedürfnisse und das Alter der Schutzperson angepasster Umgang können hingegen das Selbstbewusstsein von Kindern und Jugendlichen stärken.

Das bedeutet konkret z.B.:

- Verbale und nonverbale Interaktionen entsprechen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag der Mitarbeiter*innen und sind auf die jeweilige Zielgruppe angepasst
- Mitarbeiter*innen verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische Witze), ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Sie dulden dies auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen.
- Mitarbeiter*innen achten darauf, dass sie möglichst geschlechtsneutral kommunizieren und damit alle Personen mit einbeziehen.
- Mitarbeiter*innen achten darauf, dass sie während ihrer Tätigkeit keine Kleidung tragen, die zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beiträgt (z.B. Kleidung, die den Blick auf die Brust oder Genitalien ermöglicht / betont oder Kleidung, die Unterwäsche absichtlich hervorhebt).

6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein professioneller Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne des Jugendschutzes und eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.

Das bedeutet konkret z.B.:

- Es wird respektiert, wenn Kinder oder Jugendliche nicht fotografiert oder gefilmt werden wollen. Die Veröffentlichung von Ton- und Bildaufnahmen bedarf ihrer und der Zustimmung der Erziehungsberechtigten.
- Anvertraute dürfen weder in unbekleidetem Zustand (umziehen, duschen...) noch in anzüglichen Posen fotografiert oder gefilmt werden.
- Auch bei der Verwendung sozialer Medien achten Mitarbeiter*innen auf ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis.

7. Umgang mit Regelverstößen

Wichtig ist, dass Regeln bekannt sind und jede*r weiß, woran sie oder er sich zu halten hat. Bei Verstößen wird die jeweilige Situation individuell im Team bewertet und aus einem Spektrum an Sanktionsmöglichkeiten ausgewählt. Der Einsatz von Disziplinierungsmaßnahmen ist aufgrund unterschiedlicher Wirkungen gut zu durchdenken und transparent zu machen. Konsequenzen zielen darauf ab, jemanden, möglichst durch Einsicht, von einem bestimmten Verhalten abzubringen. Es ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, angemessen und auch für die von Konsequenzen betroffene Person plausibel sind.

Das bedeutet konkret z.B.:

- Die Nichteinhaltung von Regeln wird mit Konsequenzen sanktioniert, die in direktem Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen.
- Regeln und der Umgang mit Regelverstößen werden im Team transparent gemacht.

8. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Regeln ergeben nur dann Sinn, wenn auch vereinbart ist, wie mit Regelübertretungen umgegangen wird. Regelübertretungen geschehen nicht automatisch mit Vorsatz. Deshalb sind eine offene Kommunikation und Transparenz wichtige Werkzeuge, um geplantes von ungeplantem Handeln zu unterscheiden.

Das bedeutet konkret z.B.:

- Mitarbeiter*innen dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Mitarbeiter*innen machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex gegenüber dem Team bzw. der Einrichtungsleitung transparent.
- Mitarbeiter*innen machen Übertretungen des Verhaltenskodex von Kolleg*innen und ehrenamtlichen Teamer*innen gegenüber der Einrichtungsleitung transparent.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen.

BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE

Es ist grundsätzlich wichtig, dass den Menschen, mit denen wir arbeiten, Beratungs- und Beschwerdewege bekannt sind. Beschwerden werden ernst genommen, transparent besprochen und über mögliche weitere Schritte beraten. Auf Veranstaltungen geben wir Informationen, wie man Feedback an uns tragen kann. Im Sinne der Öffentlichkeitsarbeit ist eindeutig, wer für welches Thema Ansprechpartner*in und wie diese Person zu erreichen ist.

Die Mitarbeitenden der Jugendkirche JONA sind für alle Anliegen ansprechbar. Bei einer erfolgten Meldung, wird die Beschwerde im erweiterten Team besprochen. Je nach Schweregrad melden die Mitarbeitenden den Vorfall der Einrichtungsleitung. Je nach Einordnung des Vorfalls erfolgt eine enge Abstimmung mit der Regionalleitung. Konkrete Verdachtsfälle werden direkt den bischöflich beauftragten Ansprechpersonen für Missbrauch, derzeit Herrn Dr. Ohlemann und Frau Dr. Rieke, gemeldet. Bei Vermutungen kann anonym die Fachstelle gegen Gewalt hinzugezogen werden. Wichtig: Werden Namen genannt, ist auch die Fachstelle gegen Gewalt verpflichtet, die Meldung weiterzugeben.

Beauftragte Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs gemäß der aktuellen "Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst":

Dr. Klaus-Peter Ohlemann

Telefon 0172 3005578

Klaus-Peter.Ohlemann@bistumlimburg.de

Dr. Ursula Rieke

Telefon 0175 891039

ursula.rieko@bistumlimburg.de

E-Mail: fachstelle-gegengewalt@bistumlimburg.de

Es besteht auch die Möglichkeit, sich Beratung über externe Stellen einzuholen und sich zu informieren, wie man sich in einem konkreten Fall zu verhalten hat. Dazu gehören u.a. „Gegen unseren Willen e.V.“ & „Wildwasser Frankfurt e.V.“.

Kontaktdaten:

Wildwasser Frankfurt e.V.

Böttgerstraße 22

60389 Frankfurt

Telefon 069 95 50 29 10 (Bürozeiten) // bundeweites Hilfe-Tel. Sex. Missbrauch 0800 22 55 530

kontakt@wildwasser-frankfurt.de

Beratungs- und Beschwerdewege bedeutet konkret...

A) Allgemein:

- Man kann sich in allen Fragen und Anliegen, auch wenn sie vergangene Veranstaltungen betreffen, an das JONA-Team wenden.
- Wir sind für jedes Anliegen offen und können kontaktiert werden.
- Falls jemand nicht sicher ist, wen sie*er ansprechen soll, kann man sich im Sekretariat der Jugendkirche melden. Das Anliegen wird weitergeleitet.

- Alle Referent*innen der Jugendkirche JONA sind geschulte Fachkräfte zur Prävention von sexualisierter Gewalt.
- Die Kontaktdaten aller JONA-Referent*innen sind auf der Homepage der Jugendkirche unter <https://jugendkirche-frankfurt.bistumlimburg.de/beitrag/kontakt/> zu finden.
 - Miriam Großmann: m.grossmann@jugendkirche-jona.de; 069 24 75 75 15
 - Frank Hoffmann: f.hoffmann@jugendkirche-jona.de; 069 24 75 75 11
 - Julia Koik: j.koik@jugendkirche-jona.de; 069 24 75 75 14
 - Leonhard Luchner: l.luchner@jugendkirche-jona.de; 069 24 75 75 13

B) auf Veranstaltungen:

- Jede*r haupt- und ehrenamtliche Teamer*in ist ansprechbar und hat ein „offenes Ohr“ für die Belange der Zielgruppe.
- Das bedeutet, dass sich bei Bedarf alle Teilnehmer*innen, zu jeder Zeit im individuellen Gespräch mit Wünschen, Sorgen, Problemen und Ängsten den Teamer*innen anvertrauen können.
- Das JONA-Team ist so geschult, dass wir angemessen auf solche Situationen reagieren können.
- In Extremsituationen wissen die Teamer*innen außerdem, an welche weiterführenden Stellen im Bistum Limburg sie sich zur Unterstützung wenden können.

NOTFALLMANAGEMENT & INTERVENTION

Als Einrichtung des Bistums Limburg halten wir uns an die Intervention-Handlungsleitfäden des Bistums. Diese sind auch auf der Homepage <https://gegen-missbrauch.bistumlimburg.de/> zu finden und aufgliedert in:

1. Grenzverletzungen
2. Vermutung
3. Vermutung / Kenntnis (Trägerschaft im eigenen institutionellen Umfeld)

Das sollten Sie immer tun ...



Ruhe bewahren und besonnen handeln, aktiv werden.

Zuverlässige/r Gesprächspartner/-in sein.

Zuhören, Glauben schenken.

Gelegenheit zum Gespräch geben: „Möchtest Du darüber reden?“

Ambivalente Gefühle des betroffenen Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen akzeptieren.

Wichtige Botschaft: „Du trägst keine Schuld!“

Vertraulichkeit ist wichtig, aber Sie sollten die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren, sich selber fachlichen Rat einholen und ggf. mit dem Bistum (Beauftragte Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt, Koordinationsstelle Prävention vor sexualisierter Gewalt) abstimmen und die/den Betroffene/n darüber informieren.

Die betroffene Person wird in die Entscheidung über weitere Schritte eingebunden, jedoch: wenn es Anzeichen für eine Kindeswohlgefährdung (bzw. Selbst- oder Fremdgefährdung) gibt, müssen Sie entsprechend der Handlungsleitfäden handeln. Als haupt- oder nebenamtlich im Bistum Mitarbeitender haben Sie Mitteilungspflichten zu beachten. (s.: https://praevention.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/praevention.bistum-limburg.de/downloads/bestimmungen/Erlaeuterungen_zu_den_Kosequenzen_fuer_das_Seelsorgegesprach.pdf)

Dokumentation von Gespräch, Situation und Fakten mit Datum und Uhrzeit.

Bei tatsächlicher Beobachtung übergreifigen Verhaltens: Stoppen und Informationen gemäß der Handlungsleitfäden weitergeben!

Notruf 110 bei akuter Gefahr!

Das sollten Sie nicht tun ...



Nicht bedrängen! Keinen Druck ausüben.

Nicht nach dem ‚Warum‘ fragen; dies löst Schuldgefühle aus.

Keine Suggestivfragen stellen.

Keine Erklärungen einfordern.

Keine Versprechen oder Zusagen geben, die nicht haltbar sind.

Keine Entscheidungen/weiteren Schritte ohne altersgemäße Einbindung des/der Betroffenen darüber informieren.

Nichts auf eigene Faust unternehmen, keine eigenen Ermittlungen.

Keine Information oder eigene Befragung der/des Beschuldigten. Er/Sie könnte die/den Betroffene/n danach unter Druck setzen.

Keine weitere Befragung („Verhör“) der/des Betroffenen, belastende mehrfache Vernehmungen vermeiden!

Keine Konfrontation der Eltern des betroffenen Kindes/Jugendlichen mit der Vermutung, wenn nicht sicher ist, dass der Täter/die Täterin **nicht** zum familiären Umfeld gehört.

Keine Opfer-Täter-Gespräche durchführen!“

Keine voreilige Weitergabe von Informationen an andere/Außenstehende.

Rollenklärung: Nicht Polizei, Staatsanwaltschaft, Richter oder Therapeutin sein wollen, sondern „nur“ jetzt gerade für die/den Betroffenen da sein!

Handlungsleitfaden bei Übergriffen unter Minderjährigen

Was tun ... bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen zwischen Minderjährigen (in der Einrichtung, in der Gruppe ...)

Ruhe bewahren

Grenzverletzung sofort unterbinden.

Stellung beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten. Sich dabei konkret auf die vorliegende Situation beziehen.

Vorfall und weiteres Vorgehen im zuständigen Team besprechen.

Einbeziehung der Leitung, Präventionsfachkraft und/oder externer (Fach-) Beratungsstelle, z.B. der „insofern erfahrenen Fachkraft“ nach §8b, Abs. 1 SGB VIII.

Mit der Gruppe/den Beteiligten:

Umgangsregeln (Nähe-Distanz) überprüfen und weiterentwickeln.

Elterngespräch anbieten.

Überprüfung der einrichtungsinternen Präventionsmaßnahmen.

Bei erheblichen Grenzverletzungen

Information des Trägers und der geschulten Fachkraft zur Prävention sexualisierter Gewalt und/ oder der externen beauftragten Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs oder mit Herrn Dr. Platen des Bistums Limburg zur weiteren Verfahrensberatung.

Trennung von betroffenen und übergriffigem Kind/Jugendlichen.

Eltern/ Erziehungs-/ Personensorgeberechtigte mit einbeziehen.

Beratungsangebote vermitteln.

Dokumentation und Informationsweitergabe gemäß Interventionsordnung des Bistums Limburg

Handlungsleitfaden bei Vermutung von oder Kenntnis über sexualisierte Gewalt **im sozialen Nahfeld des/der Minderjährigen**

Was tun ... bei der Vermutung, dass ein Kind, eine Jugendliche oder ein Jugendlicher Opfer sexueller Gewalt, Misshandlung oder Vernachlässigung ist?

Ruhe bewahren!

Vermutung überprüfen, Verhalten beobachten.

Vertrauliche Beratung mit der Präventionsfachkraft, Leitung oder im Team über die Wahrnehmung.

Ggf. vertrauliche oder anonyme Fachberatung einholen, um bei weiteren Handlungsschritten Unterstützung zu erfahren. Die Fachstelle gegen Gewalt kann beratend unterstützen oder externe wie interne Beratungsstellen vermitteln.

Verdacht bestätigt sich nicht?

Abbruch! Keine weiteren Handlungsschritte notwendig.

Verdacht erhärtet sich?

Beobachtung und bisher geführte Beratungsgespräche dokumentieren (Was? Wann? Wer? Wo?).

Information der Leitung und der Präventionsfachkraft der Einrichtung.

Weitere Handlungsschritte in Verantwortung des Trägers:

Lassen Sie sich durch die Fachstelle gegen Gewalt durch Vermittlung geeigneter externer oder interner Fachberatungsstellen unterstützen oder beraten.

Bei akuter Gefährdung den Kontakt zwischen Betroffenen und vermutetem Täter/vermuteter Täterin unterbinden!

Begründete Vermutungsfälle **außerhalb kirchlicher Zusammenhänge** sind, unter Beachtung des Opferschutzes dem örtlichen Jugendamt zu melden!

Hinzuziehen einer „insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII“ zur Gefährdungseinschätzung.

Information der Eltern/Erziehungsberechtigten, wenn diese nicht als Täter/-in in Frage kommen.

Handlungsleitfaden bei Vermutung oder Kenntnis über sexualisierte Gewalt in der eigenen Institution, Pfarrei, Einrichtung, Verband

Was tun ... bei der Vermutung der Täterschaft im eigenen institutionellen Umfeld?

Ruhe bewahren!

Eigene Wahrnehmung ernst nehmen.

Rücksprache mit Vertrauensperson, möglichst außerhalb des Teams, ggf. auch außerhalb der Einrichtung, z.B. Beratung bei externer Fachberatungsstelle.

Abstimmen des weiteren Vorgehens.

Verdacht bestätigt sich nicht?

Abbruch! Keine weiteren Handlungsschritte notwendig.

Verdacht erhärtet sich?

Unverzügliche Kontaktaufnahme mit den externen beauftragten Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs des Bistums (s. S.25) oder mit Herrn Dr. Platen des Bistums Limburg zur Entgegennahme und unmittelbaren Weiterleitung an die externen Beauftragten Personen bei Missbrauchsverdacht und den Generalvikar.

Beobachtung und bisher geführte Gespräche dokumentieren.

Falls bisher noch nicht erfolgt:

Information der Leitung und der Präventionsfachkraft der Einrichtung.

In Abstimmung mit dem Interventionskreis des Bistums erfolgen weitere Maßnahmen (<https://gegen-missbrauch.bistumlimburg.de/beitrag/was-passiert-wenn-etwas-passiert-ist-1/>).

Bei akuter Gefährdung den Kontakt zwischen Betroffenen und vermutetem Täter/vermuteter Täterin unterbinden!

Hinzuziehen einer „insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII“ zur Gefährdungseinschätzung.

Verfahren gemäß der Interventionsordnung des Bistums

Aufarbeitung (nach der Krisenintervention)

Klärung der weiteren einrichtungsinternen Schritte zur Aufarbeitung.

QUALITÄTSMANAGEMENT

Das Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt ist fester Bestandteil unserer Arbeit. Alle Mitarbeitende der Jugendkirche sind über das Institutionelle Schutzkonzept informiert und sensibilisiert. Mitarbeitende, die direkt mit der Zielgruppe arbeiten, absolvieren mindestens eine Schulung. Die Leitung und Referent*innen der Jugendkirche sind Geschulte Fachkräfte. Die Mitarbeitenden der Jugendkirche nehmen regelmäßig und eigenverantwortlich an Fortbildungsangeboten der Fachstelle gegen Gewalt oder anderen Trägern teil. Die Erwartungen und Anforderungen im Bereich Prävention vor sexualisierter Gewalt werden neuen Mitarbeitenden bereits im Bewerbungsverfahren und in der Einarbeitung transparent kommuniziert.

Das JONA-Team behandelt das Schutzkonzept einmal jährlich im Dienstgespräch als Schwerpunktthema. Dieser Termin liegt im August/September, also nach den Sommerferien, und wird von der Einrichtungsleitung sowie den zwei beauftragten Benannten für das ISK im Blick behalten. Die ISK-Benannten bringen das Thema in das Dienstgespräch ein und sind das Jahr über dafür zuständig, die Checkliste und den Maßnahmenplan im Blick zu behalten und umzusetzen. Außerdem wird das Schutzkonzept bei Bedarf an bestimmten Stellen überarbeitet. Spätestens alle vier Jahre wird das Institutionelle Schutzkonzept von den beauftragten Benannten in Absprache mit dem gesamten Team vertieft überarbeitet. Über die Anpassungen des Schutzkonzepts werden die ehrenamtlichen Mitarbeitenden in den Teamtreffen informiert. Das aktualisierte Schutzkonzept wird mit einem Kommentar zu den Änderungen veröffentlicht. Das JONA-Team bleibt damit „am Ball“, setzt sich stetig mit dem Thema auseinander und hält das Schutzkonzept aktuell.

Checkliste & Maßnahmenplan

DU BIST WILLKOMMEN	DU BIST UNS WICHTIG WIR NEHMEN DICH ERNST DU BIST MIT DEINEN FÄHIGKEITEN UND IDEEN GEFRAGT	DU WEIßT BESCHEID	AUS FEHLERN LERNT MAN	DEIN WOHL STEHT AN ERSTER STELLE
Respektvolles Miteinander als Regel festschreiben & kommunizieren. (z.B. Veranstaltungen, Freizeiten, Schülercafé ORCA)	Feedbackkultur überprüfen.	Klarheit darüber verschaffen: - Was erwartet die/den Teilnehmer*in? - Mit wem habe ich es zu tun? - ... (z.B. Vorstellung/Bewerbung der TdO-Veranstaltung in der Schule, Vortreffen vor einer Freizeit, Erklärung des Programmablaufs...)	Die Feedbackkultur ist fester Bestandteil der Arbeit.	Die Jugendkirche JONA verfügt über ein Institutionelles Schutzkonzept. Die Mitarbeitenden leben die Kultur der Achtsamkeit. → Es gibt 2 benannte ISK-Beauftragte → Bericht und Staffelübergabe in einem Dienstgespräch nach den Sommerferien
Zeichen setzen (z.B. Regenbogenflagge im Schülercafé, nette Willkommenskultur vor Jugendgottesdienst pflegen,...)	Gute Arbeit mit Menschen in ehrenamtlichen Teams leisten. (z.B. Mögliche Mitarbeit stärker bewerben, Ehrenamtspflege überdenken,...)	Feste „Is'-Was-Runden“ bei mehrtägigen Veranstaltungen integrieren.	Formen des Feedbacks überdenken, Methodenvielfalt.	Das ISK ist präsent. - Homepage von JONA - Ordner im Sekretariat - Notfall-Ordner für mehrtägige Veranstaltungen (z.B. Freizeiten) - Faltblätter für Mitarbeitende und Teamende
	Überprüfung Verhaltenskodex mit Verhaltensregeln	Anmeldebedingungen auf Flyer überprüfen.	Voneinander lernen: Kritische Situationen mit dem Team besprechen.	JONA Mitarbeiter*innen und Teamende legen zu Beginn und alle drei Jahre ein Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis vor, nehmen die Selbstverpflichtungserklärung zur Kenntnis, handeln danach und sind geschult. Die Schulungen werden alle drei Jahre aufgefrischt.

				<ul style="list-style-type: none"> - Hauptamtlich: Schulungen und Fortbildung über das Bistum - Ehrenamtlich: JULEICA oder adäquate Schulung + Nachweis/Bescheinigung <p>Es gibt ein ausgearbeitetes Modul der Präventionsschulung. Präventionsschulungen finden mindestens 1x/Jahr über JONA/KJF statt. Kurzfristig kann in Ausnahmefällen geschult werden oder es können Angebote anderer Einrichtungen wahrgenommen werden.</p>
--	--	--	--	--

PROJEKTDOKUMENTATION

Das Institutionelle Schutzkonzept der Jugendkirche JONA wurde erstellt von der Projektgruppe:
(Reihenfolge nach dem Alphabet)

Diana Schlapp	(Verwaltungsangestellte)
Frank Kienast	(Jugendbildungsreferent)
Frank Weller	(Küster und Hausmeister)
Julia Koik	(stv. Leiterin)
Leonhard Luchner	(Schulungsteamer, Studentischer Mitarbeiter)
Paul Kleiner	(Freiwilliger, Mitglied im Stadtjugendrat)

mit Beteiligung von:

Maria Müller	(Jugendbildungsreferentin)
Miriam Großmann	(Jugendbildungsreferentin)
Werner Otto	(Einrichtungsleiter, Stadtjugendpfarrer)

Das Institutionelle Schutzkonzept der Jugendkirche JONA wurde den hauptamtlichen Mitarbeitenden erstmalig im Rahmen der Teamklausur am 29.9.2020 vorgestellt.