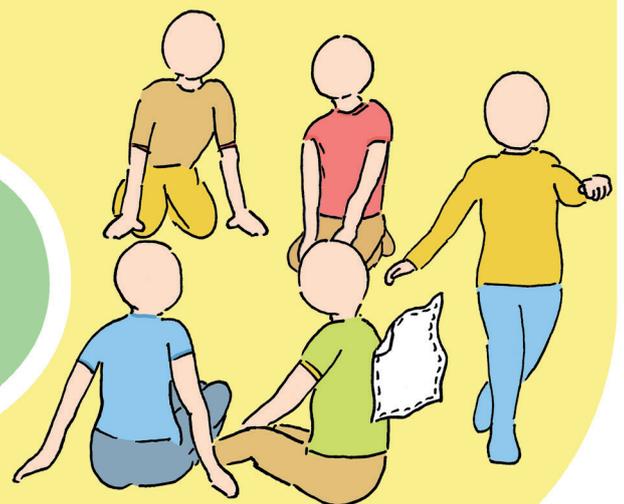
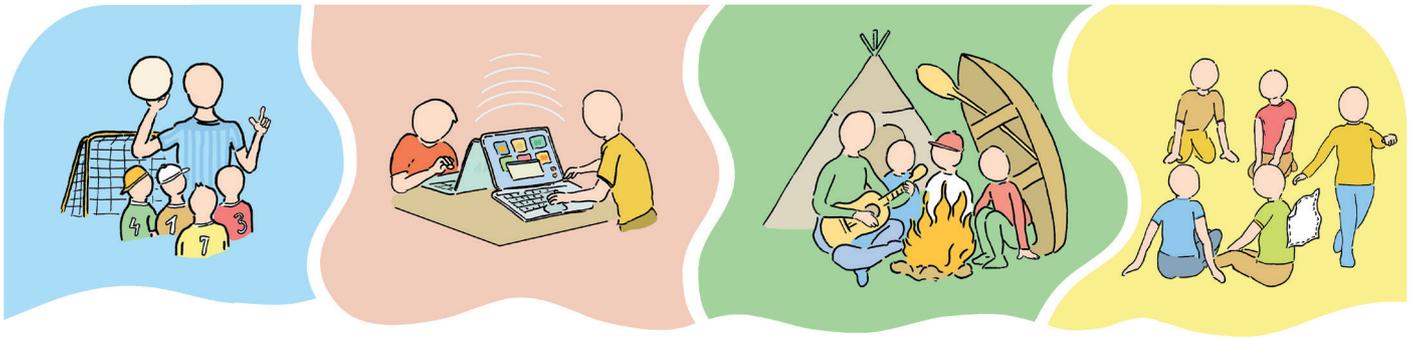


Ist das **Kindeswohl** gefährdet?



**Eine Handreichung für den Vorstand
von Vereinen und Verbänden,
die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten**

Direkte Ansprechperson im Verein ist:



Vorwort

Der Vorstand eines Vereins trägt Verantwortung, sich mit dem Thema Prävention zu befassen und Strukturen zu schaffen, die bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung angewendet werden können. Es ist wichtig, dass der Vorstand hierfür klare Handlungsschritte und Regeln festlegt.

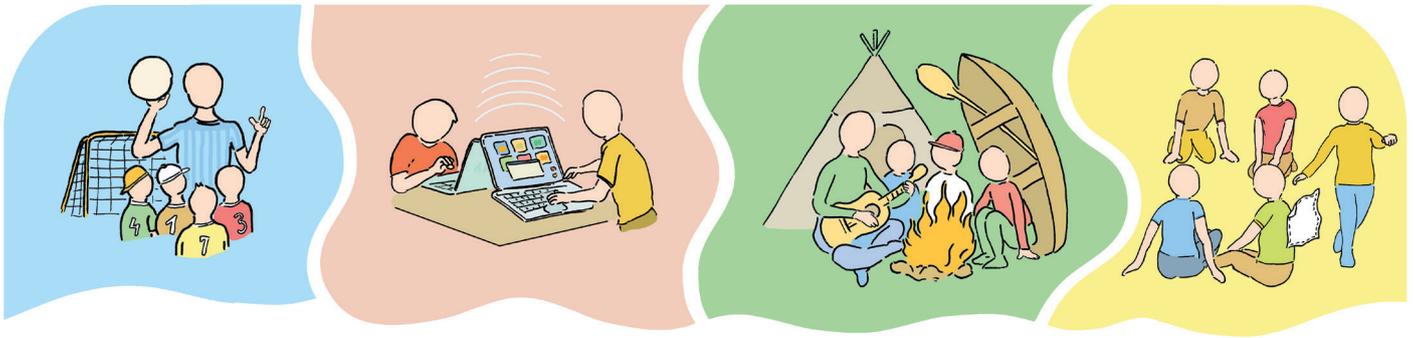
Besonderes Anliegen dieser Broschüre ist daher, ehrenamtlichen Vorständen von Vereinen¹ bei der Entwicklung ihrer Präventionsarbeit Orientierung zu bieten. Auf den folgenden Seiten ist u. a. nachlesbar, was unter Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung zu verstehen ist und welche Handlungsschritte in der ehrenamtlichen Praxis sinnvoll sind.

Der Fokus liegt insbesondere auf:

- der Sensibilisierung bezüglich notwendiger Veränderungen im Kinderschutz
- der Entwicklung und Weiterentwicklung von Präventionskonzepten bzw. -strukturen
- der Entwicklung von Handlungsschritten bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung im häuslichen Umfeld, unter Kindern und Jugendlichen und durch Mitarbeitende

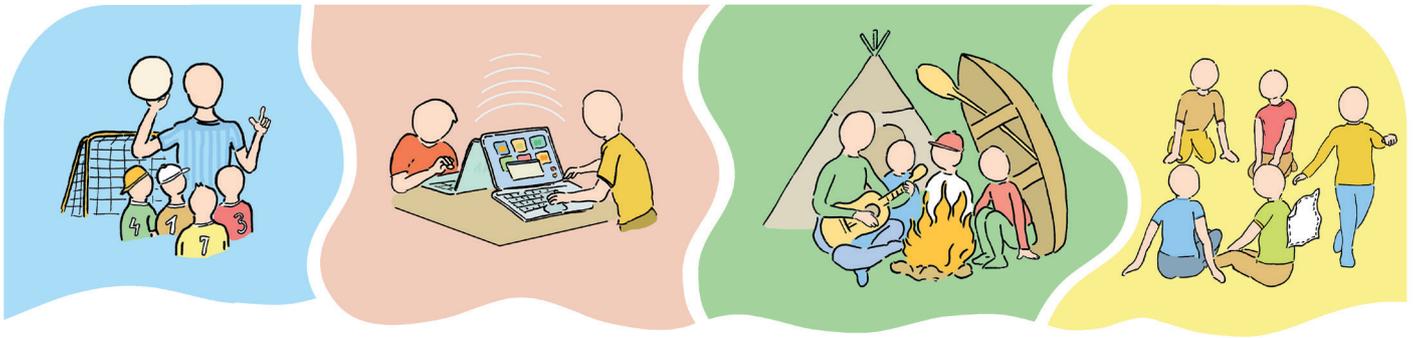
Im Anhang befinden sich Arbeitshilfen zur konkreten Umsetzung.

¹ In der Broschüre wird vorrangig von Vereinen gesprochen, wobei ebenso Verbände gemeint sind.



Inhaltsverzeichnis

Rechte von Kindern und Jugendlichen	5
Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung	5
Pflichten für Vorstände im Kinderschutz	6
<hr/>	
Prävention im Verein und Verband	7
Die Ansprechperson im Kinderschutz	8
Präventions- und Schutzkonzept	9
Beteiligung und Beschwerde von Kindern und Jugendlichen	9
Auswahl von Mitarbeitenden	10
Fortbildung	10
Führungszeugnis	11
Ehrenkodex	11
Dokumentation und Datenschutz	11
Anzeigepflicht bei Kinderschutzfällen	12
<hr/>	
Handlungsleitfäden für Vorstände	
...im häuslichen Umfeld	13
...unter Kindern und Jugendlichen	14
...durch Mitarbeitende	15
<hr/>	
Gesamtkonzept für den Verein	16
<hr/>	
Anhänge	
Muster Ehrenkodex	17
Arbeitshilfe Führungszeugnis	19
<hr/>	
Impressum	20



Kinder und Jugendliche haben Rechte. Für den gemeinsamen Alltag ist es entscheidend, dass sie ihre Rechte kennen und die Rechte anderer respektieren. Die Rechte von Kindern und Jugendlichen bis 18 Jahre sind in der UN-Kinderrechtskonvention festgeschrieben. Weitere Hinweise finden sich im Grundgesetz, im Bürgerlichen Gesetzbuch und im Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII).

Rechte von Kindern und Jugendlichen

Grundprinzipien der UN-Kinderrechtskonvention sind, Kinder und Jugendliche zu schützen, zu fördern und zu beteiligen. Kinderrechte sind zum Beispiel:

- das Recht auf Erziehung und Fürsorge durch die Eltern
- das Recht auf Schutz vor Gewalt und Misshandlung
- das Recht auf Förderung und Beteiligung
- der Schutz vor Diskriminierung
- das Recht auf Leben
- das Recht auf Entwicklung und Bildung
- das Recht zur Meinungsäußerung und Beteiligung

Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung sind unbestimmte Rechtsbegriffe, die ausgehend vom Einzelfall stets konkretisiert werden müssen. Dabei gilt:

Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung

Kindeswohl = Bedürfnisse des Kindes + Kinderrechte

Zur inhaltlichen Untersetzung, was unter Kindeswohl zu verstehen ist, sollte von der Frage ausgegangen werden:

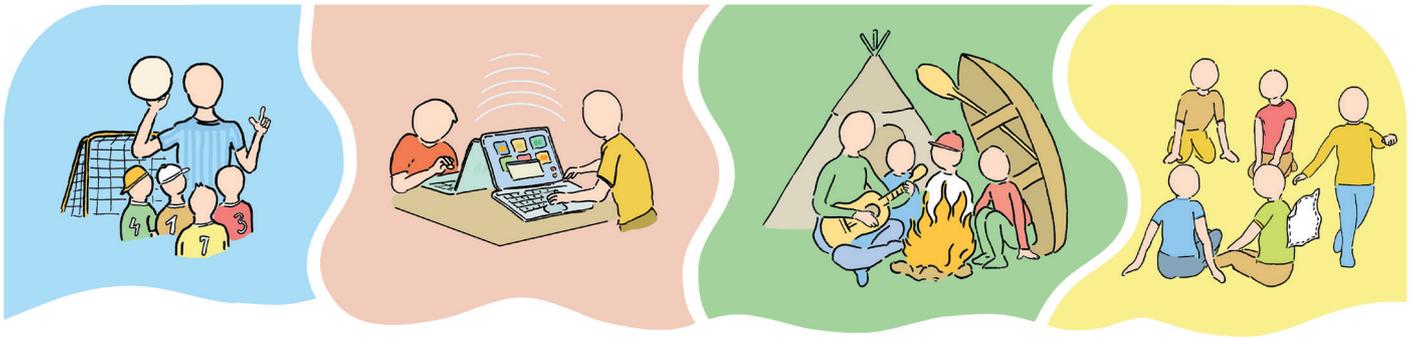
Was braucht ein Kind für eine gesunde körperliche, psychische, emotionale und soziale Entwicklung?

Die Rechtsprechung versteht unter Kindeswohlgefährdung „eine gegenwärtige, in einem solchen Maße vorhandene Gefahr, dass sich bei der weiteren Entwicklung eine erhebliche Schädigung mit ziemlicher Sicherheit voraussetzen lässt.“ (BGH FamRZ 1959, S. 350)



Unterschieden werden verschiedene **Formen von Kindeswohlgefährdung:**

- körperliche Gewalt/ Misshandlung
- seelische Misshandlung
- Vernachlässigung
- sexueller Missbrauch
- unzureichender Schutz vor Gefahren durch Dritte
- häusliche Gewalt



Zur genauen Beurteilung einer Kindeswohlgefährdung müssen **konkrete Anhaltspunkte** betrachtet werden. Diese Anhaltspunkte können sich ergeben:

- aus der äußeren Erscheinung des Kindes
- aus dem Verhalten oder direkten Äußerungen des Kindes
- aus dem Verhalten der Eltern gegenüber dem Kind
- aus dem häuslichen Umfeld
- aus weiteren Risikofaktoren

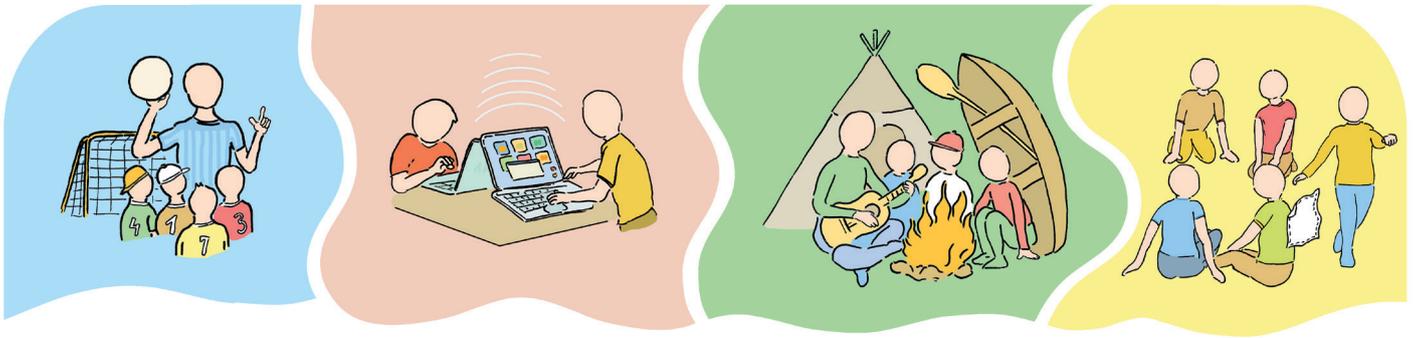
Der Vorstand vertritt den Verein nach innen und außen. Das bedeutet, der Vorstand übernimmt Verantwortung für den Verein. Damit ist er nicht nur für sein Handeln als Vorstand, sondern - soweit zumutbar - auch für das Handeln der Mitglieder und Mitarbeitenden verantwortlich (siehe § 31 BGB).

Pflichten für Vorstände

Der Vorstand hat zu gewährleisten, dass im Verein selbst keine Gefährdung des Kindeswohls eintritt, z.B. durch das Fehlverhalten von Mitarbeitenden oder durch Übergriffe unter Gleichaltrigen. Der Vorstand muss ferner gewährleisten, dass bei Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung richtig gehandelt wird (siehe § 831 BGB).

Wenn Kinder oder Jugendliche dem Verein (z.B. in der Gruppenstunde oder im Ferienlager) anvertraut werden, hat der Verein – insbesondere der Vereinsvorstand nach § 26 BGB – für diese Zeit regelmäßig die Aufsichtspflicht. Mit der Übernahme der Aufsichtspflicht übernimmt der Vereinsvorstand auch eine Fürsorgepflicht. Daraus ergibt sich, dass er Gefährdungen von den zu beaufsichtigenden Kindern und Jugendlichen abwenden muss. Dies wird auch Garantenstellung genannt. Der Vereinsvorstand kann sich durch bloßes Unterlassen strafbar machen - z.B. wenn er durch Unterlassung nicht die Körperverletzung eines Teilnehmenden verhindert. Mitarbeitende im Sinne des Vereins müssen immer dann aktiv werden, wenn Schutz- oder Rettungshandlungen notwendig sind, die in der konkreten Situation sowohl verhältnismäßig als auch zumutbar sind (siehe § 13 StGB).

Tritt ein Schaden ein, kann das zur Folge haben, dass der Verein auch Schadensersatzpflichtig ist - z.B. wenn durch absichtliches oder fahrlässiges Verhalten ein Schaden entstanden ist. Dies kann geschehen, wenn der Vorstand nicht alle organisatorischen Maßnahmen getroffen hat, um den Schaden zu vermeiden und wenn er bei der Auswahl der Mitarbeitenden nicht die notwendige Sorgfalt walten ließ (siehe §§ 823, 831 BGB). Durch Verträge mit Mitarbeitenden werden zwischen dem Vorstand des Vereins und dem bzw. der jeweiligen Mitarbeitenden wichtige vertragliche Grundlagen geschaffen, welche die Übertragung der Aufsichts- und Sorgfaltspflicht regeln. Handelt der bzw. die Mitarbeitende jedoch grob fahrlässig, kann er/sie sich strafbar machen. Ansonsten steht der Vereinsvorstand in der Verantwortung.

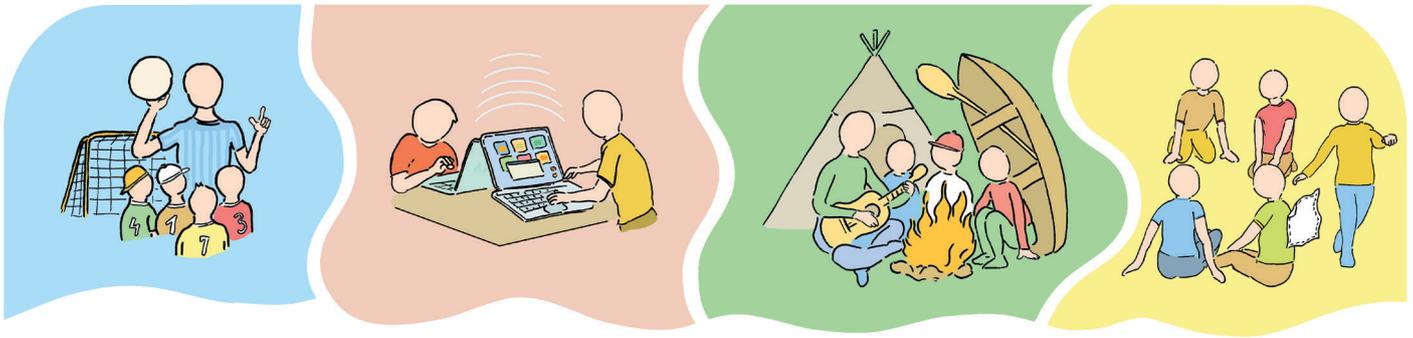


Vereine tragen als Orte der Freizeitgestaltung eine hohe gesellschaftliche Verantwortung. Kinder und Jugendliche brauchen sichere Orte. Die sächsische Trägerlandschaft will und soll einen solchen Rahmen bieten. Organisationen bauen auf Gemeinschaft, Solidarität und Vertrauen zwischen ihren Mitgliedern. Vereine und Verbände sind somit gut beraten, wenn sie ein eigenes Präventionskonzept erarbeiten, das auf ihre Rahmenbedingungen angepasst ist. Ein individuelles Konzept sollte einerseits gezielte Maßnahmen umfassen, andererseits eine Kultur der Aufmerksamkeit entwickeln helfen. Der Begriff der Aufmerksamkeitskultur beschreibt einen offenen und transparenten Umgang mit den Fragen von Prävention bzw. der Vermeidung von Gefahren. Eine offene Atmosphäre und die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen sind wirksame Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen.

Prävention im Verein

Das transparente Handeln sollte sich auch nach außen richten. So können Leitbilder und Standards mit Kindern und Jugendlichen erarbeitet bzw. an Eltern vermittelt werden. Diese Ansätze dienen einem transparenten Informations- und Kommunikationsfluss und erhöhen das Vertrauen in die Qualität der Jugendarbeit des Vereins bzw. Verbands. Ein solches Konzept kann sich aus verschiedenen Bausteinen zusammensetzen. Dies wird in den folgenden Kapiteln dargestellt.

Grundsätzlich ist zu empfehlen, die Thematik der Prävention in bestehende Satzungen und Ordnungen mit aufzunehmen. Der Aufbau einer Aufmerksamkeitskultur erfordert im hohen Maße Transparenz im Hinblick auf eine klare Haltung des Vereins sowie die Bestimmung von Aufgaben, Zuständigkeiten und Verfahrensweisen zu diesem Thema. Ziel muss es sein, sich klar gegen (sexualisierte) Gewalt zu positionieren und entsprechende Strukturen zu schaffen. Dazu gehört z. B. auch die Qualifizierung und Benennung einer Ansprechperson im Kinderschutz.



Für den Kinderschutz im Verein sollten eine entsprechende Struktur aufgebaut und eine Ansprechperson benannt werden. Die Ansprechperson für Kinderschutz hat die Aufgabe, die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen zu koordinieren und Beratungen zu Fragen von Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung zu organisieren und durchzuführen.

Die Ansprechperson im Kinderschutz

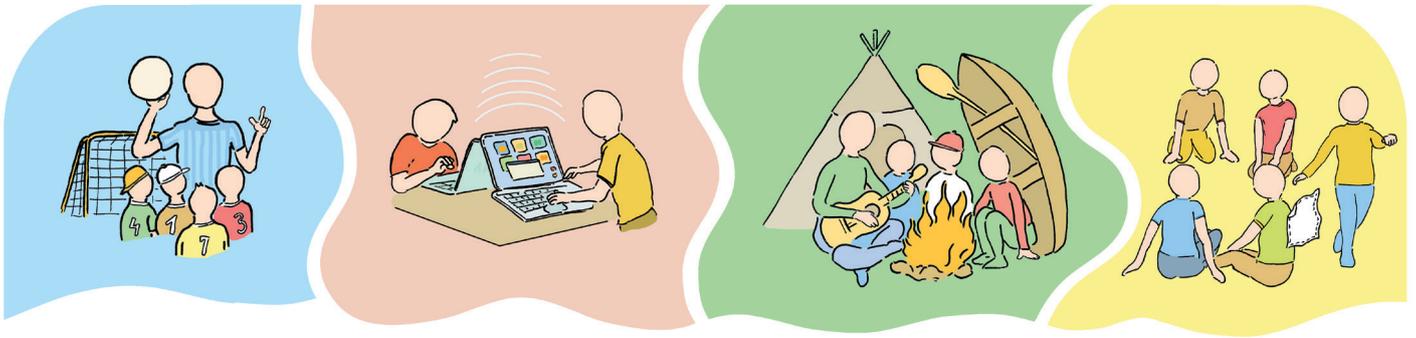
Die Ansprechpersonen können, müssen aber nicht zwingend, aus den Reihen der Leitungs- bzw. Vorstandsebene kommen. In der Praxis haben sich Teams von zwei Personen (eine weibliche und eine männliche) bewährt. Diese arbeiten im Auftrag des Vorstandes und auf der Basis gefasster Beschlüsse. Wichtig ist, dass sie ihre Arbeit mit dem Vereinsvorstand abstimmen.

Zu den Aufgaben gehören:

- Aneignung einer grundlegenden Fachkompetenz im Bereich der Prävention und Kindeswohlgefährdung (z.B. durch die Fortbildung zur Ansprechperson)
- Entwicklung und Weiterentwicklung eines Präventionskonzeptes und Koordinierung passender Maßnahmen
- Präsenz als vertrauensvolle Ansprechperson für Mitglieder
- Beratung und Unterstützung der Mitarbeitenden zu Fragen des Kindeswohls
- Vermittlung an Beratungsstellen oder den Dachverband bei einem Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung
- Informationsmanagement und Datenschutz
- Schnittstellenarbeit zwischen den Mitgliedern sowie dem System der Kinder- und Jugendhilfe
- Zusammenarbeit mit dem Vorstand bei den Vorgaben zur Auswahl und Eignung von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden im Verein

Damit die Ansprechperson im Kinderschutz gut im Verein arbeiten kann, sollten die **innerverbandlichen Strukturen zum Vorgehen im Falle einer Kindeswohlgefährdung** klar festgelegt sein. Das meint:

- Die Existenz einer Ansprechperson für Kinderschutz sollte allen Mitgliedern des Vereins mit entsprechenden Kontaktdaten bekannt sein.
- Die Zuständigkeiten, Informationsketten und Verantwortlichkeiten sind für den Fall einer Kindeswohlgefährdung festgelegt.
- Es gibt einen Notfallplan.
- Die externen Beratungsstellen in der Region sind im Verein bekannt.
- Es gibt Vorgaben zum Datenschutz.



Geklärt sein muss, in welcher Form die Ansprechperson im Kinderschutz vom Verein unterstützt wird. Insbesondere bei Fällen sexualisierter Gewalt ist die Unterstützung durch ein Beratungsteam wichtig.

Bei der Auswahl der Ansprechperson im Kinderschutz ist folgendes zu beachten:

- Sie sollte Kenntnisse über die Strukturen im Verein und über ggf. bereits bestehende Präventionsansätze bzw. -konzepte haben.
- Sie sollte grundlegendes Wissen zum Kinderschutz bzw. die Bereitschaft zur Fortbildung mitbringen.
- Sie sollte Kontakt zu regionalen Netzwerken pflegen bzw. die Bereitschaft haben, am Aufbau eines Netzwerkes mitzuwirken.
- Sie sollte fähig sein, mit Ehrenamtlichen zu arbeiten und über eine hohe soziale Kompetenz verfügen.

Das Präventions- oder auch Schutzkonzept umfasst alle Maßnahmen des Vereins, die unternommen werden, um Kinder und Jugendliche zu schützen. Dabei lassen sich strukturelle Maßnahmen und die pädagogische Auseinandersetzung mit dem Thema unterscheiden.

Präventions- und Schutzkonzept

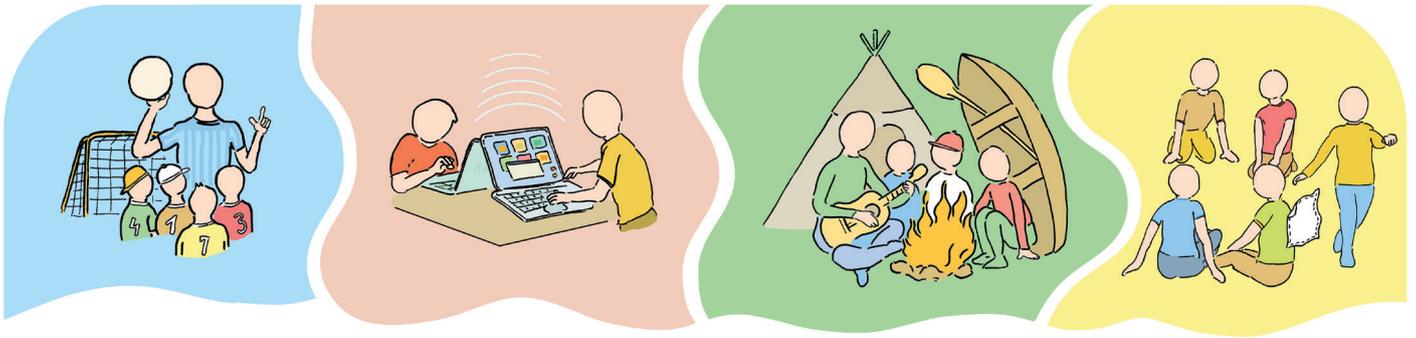
Strukturelle Maßnahmen können sein:

- die Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Ehrenamtlichen in Gremien
- verpflichtende Schulungen, wie z.B. die Juleica
- Verfahren zum Führungszeugnis
- die Selbstverpflichtung (auch Ehrenkodex oder Wertkonzept genannt)
- die Ansprechperson für Kinderschutz
- Netzwerke und Vereinbarungen zur Unterstützung im Verdachtsfall

Pädagogische Auseinandersetzung kann bedeuten:

- thematische Fortbildungen anbieten
- mit Projekten zu Themen wie „grenzenverletzendes Verhalten“ sensibilisieren
- gemeinsam Verhaltensregeln entwickeln
- Sexualpädagogische Konzepte erarbeiten
- mit Kindern und Jugendlichen Beschwerdemöglichkeiten entwickeln
- den Umgang mit Beschwerden transparent klären
- eine Kultur der Achtsamkeit entwickeln

Wichtig ist, dass sich die Organisation nicht selbst überfordert und die verschiedenen Maßnahmen für den jeweiligen Träger passend sind.



Einige Punkte setzen Vereine bereits um. Diese sollten als Ausgangspunkte für die weitere Entwicklung genutzt werden. Bei der Erarbeitung eines Konzeptes können die Dachverbände sowie Expert*innen sinnvoll unterstützen.

Beteiligung und Beschwerde

Kinder und Jugendliche setzen sich nur dann für ihre Rechte ein, wenn sie ernst genommen werden. Mitbestimmung und Partizipation fördern ihr Selbstvertrauen und das Vertrauen zum Verein, z.B. durch:

- die Übernahme von Aufgaben und Positionen im Verein
- die Berücksichtigung der Meinung von jungen Menschen
- die aktive Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen in die Vereinsarbeit

Dafür ist das Schaffen einer Atmosphäre gegenseitigen Respektes wichtig. Mädchen und Jungen sollten über ihre Rechte sowie geschlechts- und altersspezifische Angebote informiert sein. Ebenso sollten Eltern die Grundlagen der Kinder- und Jugendarbeit des Vereins kennen.

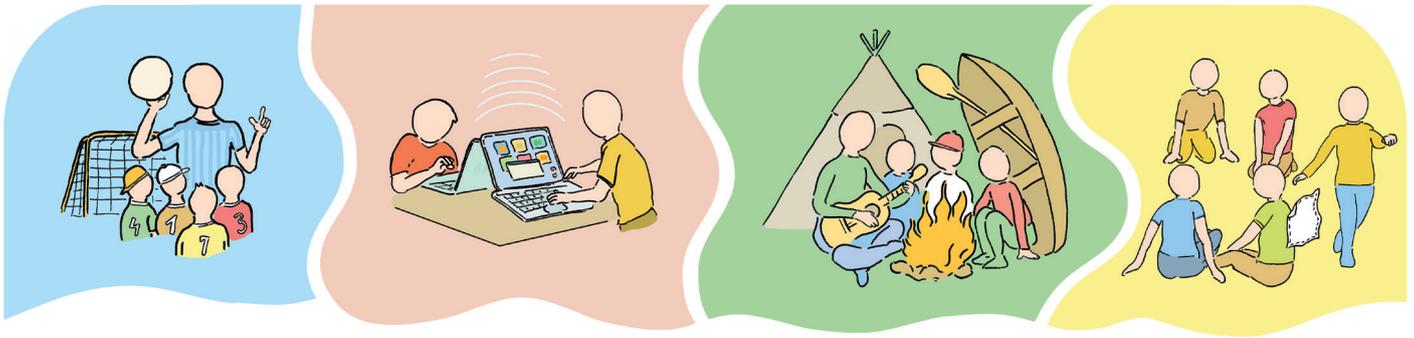
Mittels Aushängen zu Festlegungen der Schwerpunkte des Vereins sowie zu Kinderrechten und Jugendschutz werden Themen transparent gemacht und nach außen sichtbar vermittelt.

Auswahl von Mitarbeitenden

Die Auswahl von Mitarbeitenden und die Einschätzung ihrer fachlichen und persönlichen Eignung liegt in der Verantwortung des Vorstandes.

Mit potentiellen Mitarbeitenden sollten folgende Eckpunkte besprochen werden:

- Zweck und Motivation des Vereins
- Angebote des Vereins
- pädagogische Grundsätze in der Kinder- und Jugendarbeit
- Präventionskonzept
- Interessenabgleich zwischen dem Verein bzw. der potenziell Mitarbeitenden
- Darlegung der Motivation der Person, ehrenamtlich tätig zu sein und ggf. auch Hintergründe eines Tätigkeitswechsels
- Information zum erweiterten Führungszeugnis (siehe Anlage), zur Selbstverpflichtung und zum Ehrenkodex
- Absprache zur kontinuierlichen Fortbildung und fachlichen Begleitung



Fortbildungen

Alle ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden sollten an vereinsinternen Fortbildungen teilnehmen. Gemeinsam können so Fragen zur Präventionsarbeit, zu vereinspezifischen Vorgehensweisen bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung und besondere Probleme mit Hilfe einer externen Fachkraft abgestimmt werden.

Führungszeugnis

Das Einholen des erweiterten Führungszeugnisses dient vorrangig dem Schutz des Vereins und stellt zudem ein Qualitätsmerkmal dar.

Ehrenamtlich Aktive können das erweiterte Führungszeugnis selbstständig und kostenfrei beantragen. Sie benötigen hierfür eine Bescheinigung des Vereins über die ehrenamtliche Tätigkeit mit der Aufforderung zur Vorlage des Führungszeugnisses auf der Grundlage von § 72 a SGB VIII. Der vertretungsberechtigte Vorstand des Vereins ist für die Einsichtnahme des Führungszeugnisses und eine Selbsterklärung verantwortlich!

Einsichtnahme heißt, dass das erweiterte Führungszeugnis weder im Original noch als Kopie beim Träger verbleiben darf. Deshalb wird dem Träger empfohlen, für seine Unterlagen eine Dokumentation anzufertigen, aus der hervorgeht:

- welche Ehrenamtlichen das erweiterte Führungszeugnis vorlegen müssen
- dass Einsicht in das Führungszeugnis genommen wurde
- das Datum des Führungszeugnisses und
- ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach § 72a Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist.
(Dem Anhang ist ein Dokumentationsbogen beigelegt.)

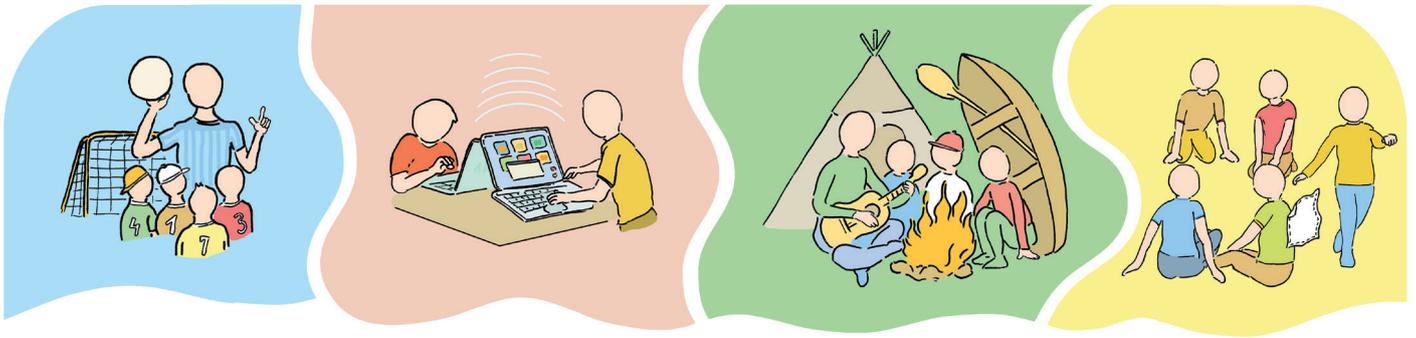
Bezüglich der Wiedereinsichtnahme wird empfohlen, den Zeitpunkt im Voraus festzulegen.

Ehrenkodex

Der Ehrenkodex soll zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden beitragen (siehe Anhang). Er ist eine Selbstverpflichtung zur Achtung der Kinderrechte und regelt die Konsequenzen bei Verstoß gegen diese.

Leitbild und Satzung

Jeder Verein ist dafür verantwortlich, dass in seinem Bereich Strukturen geschaffen werden, die Gefährdungen minimieren. Grundsätzlich ist zu empfehlen, dass dieses Thema in bestehende Leitbilder und Satzungen aufgenommen wird.



Dokumentation und Datenschutz

Für die Dokumentation gibt es keine vorgeschriebene Form. Wichtig ist, dass die Aufzeichnungen für den Verein selbst und ggf. für Dritte, wie z.B. das Jugendamt, das Familiengericht oder die Polizei und Staatsanwaltschaft lesbar und nachvollziehbar sind.

Mit den Daten ist äußerst sensibel umzugehen. Aufzeichnungen müssen verschlossen aufbewahrt werden.

Der Verein ist bei Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung zur Datenweitergabe an das Jugendamt angehalten.

Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch ist die beschuldigte Person vorerst nicht mit dem Vorwurf zu konfrontieren. Das Thema ist hochsensibel, da Opferschutz und Täterahndung gut abgewogen werden müssen.

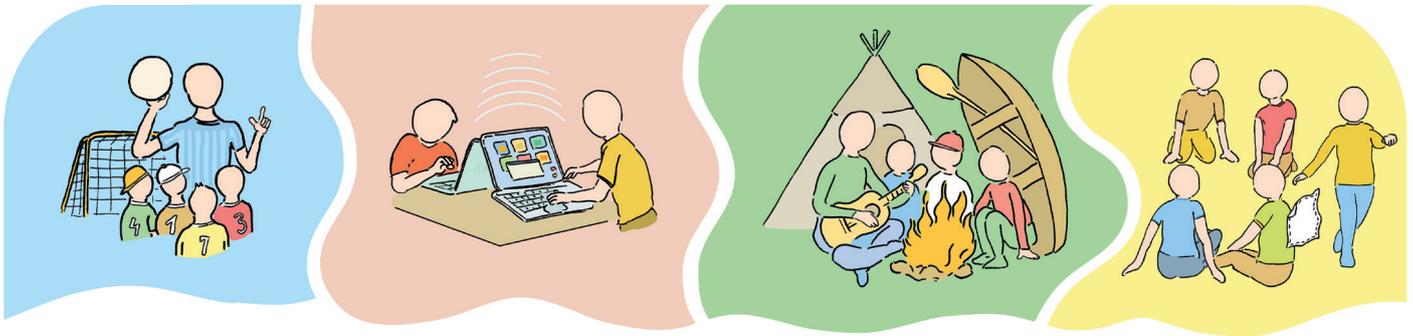


Daher ist auch bei Verdacht innerhalb einer Organisation im Vorfeld immer eine Beratung mit der zuständigen Dachorganisation oder Expert*innen notwendig. Entsprechende Beratungen sollten nur in einem kleinen, vertrauensvollen Rahmen stattfinden (Datenschutz). Unterlagen zum Datenschutz und zum Meldeverfahren an das Jugendamt können von einer insoweit erfahrenen Fachkraft angefordert werden.

Anzeigepflicht bei Kindeswohlgefährdung

Es sollte das Interesse des betroffenen Kindes/Jugendlichen im Mittelpunkt stehen und abgewogen werden, inwieweit die Straftat zur Anzeige gebracht wird. Gibt es eindeutige Anhaltspunkte, dass der mutmaßliche Täter weiteren Kindern/Jugendlichen Schaden zufügt, muss sich die Ansprechperson bzw. der Vorstand unverzüglich über das weitere Vorgehen (mit dem Dachverband oder einer Beratungsstellen) verständigen. In diesem Fall ist von einer Anzeigepflicht auszugehen.

Weitere Hinweise dazu finden sich in den Leitlinien des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz „Verdacht auf Kindesmissbrauch- Was ist zu tun?“



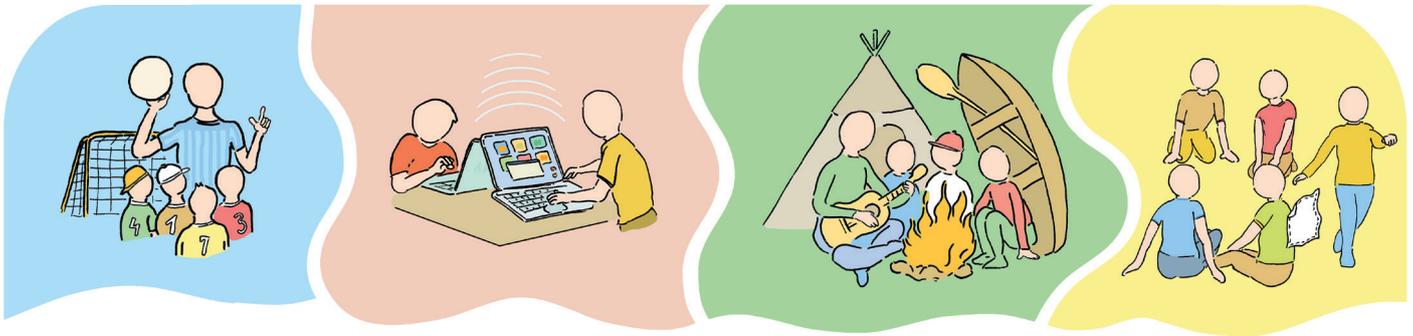
Der Handlungsleitfaden für Vorstände

Bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung im sozialen und familiären Umfeld

Bei einer Ferienfahrt erzählt ein 15-jähriges Mädchen, dass es von den Eltern regelmäßig geschlagen werde, wenn die Eltern insbesondere viel getrunken oder Drogen genommen haben.

T	<input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in sollte Ruhe bewahren und die Situation ernst nehmen.
M	<input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in bespricht das weitere Vorgehen mit dem Kind / Jugendlichen und verspricht nichts, was sie nicht halten kann.
A	<input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in sollte nicht mit dem vermeidlichen Täter sprechen.
N	<input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in dokumentiert das Gehörte und Gesehene sowie Vermutungen.
E	<input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in sucht das zeitnahe Gespräch mit der Ansprechperson im Verein (sollte es keine Ansprechperson geben, direktes Gespräch mit dem Vorstand).
R	<input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in bekommt Informationen über den weiteren Prozess und übergibt die Verantwortung an die Ansprechperson (bzw. den Vorstand).
H	<input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in (ehrenamtliche) sollte sich aus dem weiteren Verfahren zurückziehen, dies zu kommunizieren liegt in der Verantwortung des Vorstandes.
E	<input type="checkbox"/> Sollte ein Gespräch mit den Eltern oder eine Meldung an das Jugendamt notwendig sein, ist dies Aufgabe der Ansprechperson (bzw. des Vorstandes). Dazu kann sich Rat und Unterstützung bei dem örtlichen Jugendamt eingeholt werden.
A	<input type="checkbox"/> Die Ausgangssituation und das weitere Vorgehen müssen dokumentiert werden.
T	
S	
R	
O	
V	

Mitarbeiter*in = ehrenamtliche Jugendgruppenleiter*in, Betreuer*in oder Übungsleiter*in



Beispiel:

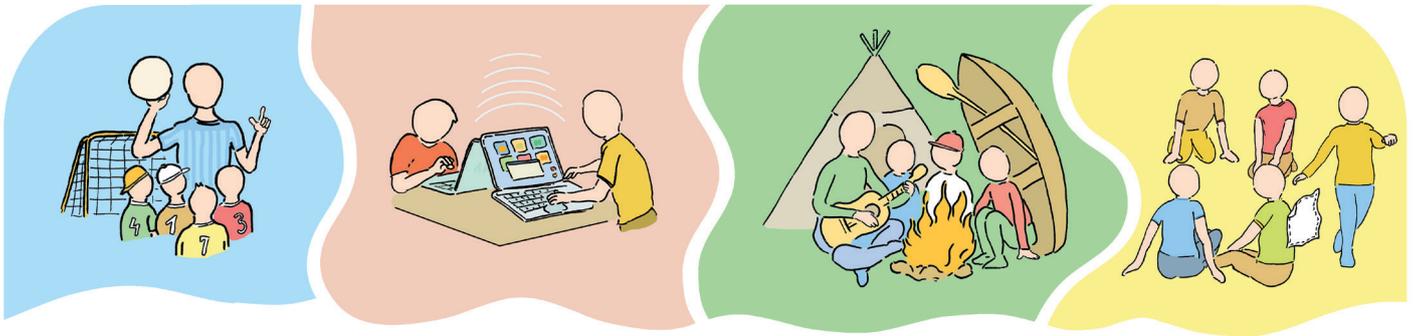
Bei einer Ferienfahrt schreiben 15-jährige Mädchen immer wieder verletzend SMS an ein anderes Mädchen, welches sie aus ihrer Clique ausgegrenzt haben.

Verdacht auf Kindeswohlgefährdung minderjähriger untereinander

(„Täter*in“ und „Opfer“ sind unter 18 Jahren alt.)

- | | | |
|---|---|--|
| T
M
A
N
E
R
H
E
S
O
V | D | <input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in sollte Ruhe bewahren und die Situation ernst nehmen. |
| | N | <input type="checkbox"/> Das übergreifige Verhalten muss sofort beendet und das Opfer geschützt werden. |
| | A | <input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*innen gehen in den Austausch und suchen nach Lösungen im Rahmen ihrer Möglichkeiten (z. B. durch Gespräche, Wiedergutmachung, ...). |
| | S | <input type="checkbox"/> Wenn sich die Situation dadurch nicht für beide Parteien befriedigt lösen lässt, ist die Ansprechperson (bzw. Vorstand) zu informieren und das Gehörte und Gesehene zu dokumentieren. |
| | T | <input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in bekommt Informationen über den weiteren Prozess und übergibt die Verantwortung an die Ansprechperson (bzw. den Vorstand). |
| | R | <input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in (ehrenamtliche) sollte sich aus dem weiteren Verfahren zurückziehen, dies zu kommunizieren liegt in der Verantwortung des Vorstandes. |
| | O | <input type="checkbox"/> Sollte ein Gespräch mit den Eltern oder eine Meldung an das Jugendamt notwendig sein, ist dies die Aufgabe der Ansprechperson (bzw. des Vorstandes). Dazu kann sich Rat und Unterstützung bei dem örtlichen Jugendamt eingeholt werden. |
| | V | <input type="checkbox"/> Die Ausgangssituation und das weitere Vorgehen müssen dokumentiert werden. |
| | | <input type="checkbox"/> Nach jedem Verdacht sollte das Präventionskonzept des Vereins überprüft und evtl. weiterentwickelt werden |

Mitarbeiter*in = ehrenamtliche Jugendgruppenleiter*in, Betreuer*in oder Übungsleiter*in



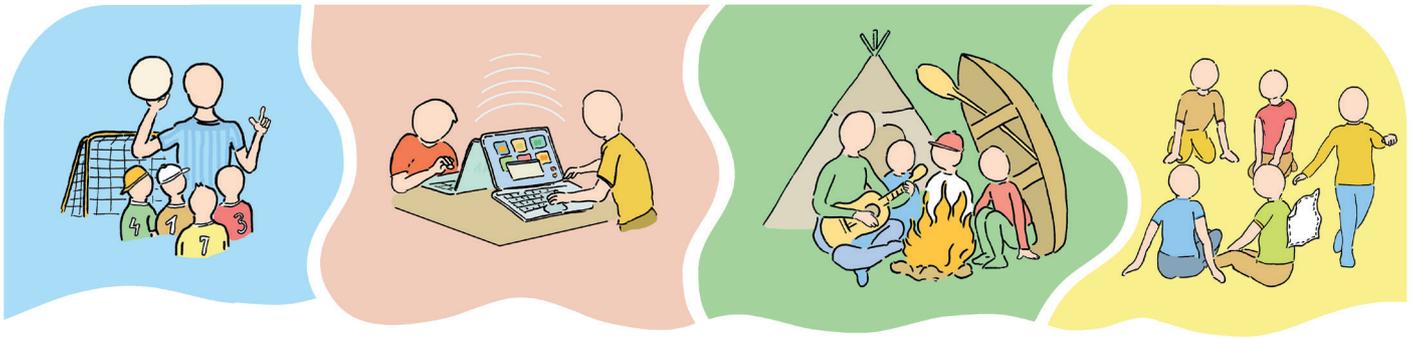
Beispiel:

Ein ehrenamtlicher Mitarbeiter (B) hilft regelmäßig bei der monatlichen Kinder- und Jugenddisco beim Auf- und Abbau. Er wird für seine Arbeit sehr geschätzt und gilt als engagiertes Vereinsmitglied. Ein Jugendlicher berichtet, dass er von dem Mitarbeitenden im Streit geschlagen und angebrüllt wurde.

Verdacht auf Täter*in in den eigenen Reihen

- | | |
|---|---|
| E
H
R
E
N
A
M
T
L
I
C
H
E | <input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in (A) sollte Ruhe bewahren und die Situation ernst nehmen. |
| | <input type="checkbox"/> Das übergreifige Verhalten sollte sofort beendet und Opfer geschützt werden (z. B. indem sich „Täter*in“ und „Opfer“ nicht allein begegnen). |
| | <input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in (A) bespricht das weitere Vorgehen mit dem Kind /Jugendlichen und verspricht nichts, was sie sich nicht halten kann. |
| | <input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in (A) dokumentiert das Gehörte und Gesehene, sowie die Vermutungen. |
| | <input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in (A) sucht das sofortige Gespräch mit der Ansprechperson im Verein (bzw. mit dem Vorstand). |
| | <input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in (A) bekommt Informationen über den weiteren Prozess und übergibt die Verantwortung an die Ansprechperson (bzw. den Vorstand). |
| | <input type="checkbox"/> Die Mitarbeiter*in (A) (ehrenamtliche) sollte sich aus dem weiteren Verfahren zurückziehen, dies zu kommunizieren liegt in der Verantwortung des Vorstandes. |
| | <input type="checkbox"/> Sollte ein Gespräch mit den Eltern und disziplinarische Konsequenzen begründet sein, ist dies die Aufgabe der Ansprechperson (bzw. des Vorstandes). |
| | <input type="checkbox"/> Das weitere Vorgehen sollte mit dem Dachverband bzw. einem Experten (z. B. Rechtsanwalt, Beratungs- / Stellen für Kinderschutzfragen) besprochen werden. |
| | <input type="checkbox"/> Die Ausgangssituation und das weitere Vorgehen müssen dokumentiert werden. |
| <input type="checkbox"/> Nach jedem Verdacht sollte das Präventionskonzept des Vereins überprüft und evtl. weiterentwickelt werden. | |

Mitarbeiter*in = ehrenamtliche Jugendgruppenleiter*in, Betreuer*in oder Übungsleiter*in



Die Verantwortung zur Umsetzung von Aktivitäten zur Sicherung des Kinderschutzes trägt der Vorstand. Dazu kann und sollte er sich Unterstützung von seinem Dachverband, dem Jugendamt oder Interessenvertretungen, wie dem Kinderschutzbund holen. Folgende Fragen sollten zur konzeptionellen und praktischen Umsetzung des Kinderschutzes handlungsleitend sein:

Das Gesamtkonzept

- o Ist das Thema Kinderschutz in allen Ebenen des Verbandes bekannt?
- o Gibt es Grundsätze zur Stärkung des Kindeswohls, Förderung der Beteiligung und Etablierung von Beschwerdemöglichkeiten als wichtige Schritte im Kinderschutz?
- o Ist eine Ansprechperson benannt und allen bekannt?
- o Gibt es verbindliche Verhaltensregeln, die z. B. die sexuelle Selbstbestimmung von Kindern und Jugendlichen sichern?
- o Wird eine Kultur des Hinsehens, Hinhörens und Besprechens im Verband gelebt?
- o Wird eine Atmosphäre angestrebt, in der Beteiligung und Beschwerden als Möglichkeiten der Weiterentwicklung angeregt werden?
- o Werden Fortbildungen zum Thema Kinderschutz, Beteiligung und Beschwerde angeboten und wahrgenommen?
- o Ist bezüglich eines Verdachtsfalles der Handlungsleitfaden bzw. der Krisenplan abgestimmt?
- o Werden Kinder und Jugendliche bei Bedarf auf Beratungsstellen und Dienste hingewiesen?
- o Gibt es ein Verfahren bei der Auswahl von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen?
- o Ist die Führungszeugnispflicht geprüft und wird sie umgesetzt?
- o Ist bekannt, wie mit evtl. Täter*innen im Verband umgegangen wird?
- o Gibt es Verfahren zum Datenschutz und der Dokumentation? Sind diese bekannt?
- o Erfolgt die Kooperation mit anderen Organisationen, z. B. Beratungsangeboten, um eine thematische Weiterentwicklung zu befördern?

Ehrenkodex

für alle ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kinder- und Jugendarbeit im Sportverein/-verband

Name: _____

Vorname: _____

Sportverein/-verband: _____

Folgender Ehrenkodex ist zentrale Grundlage meiner Arbeit im Sportverein/-verband:

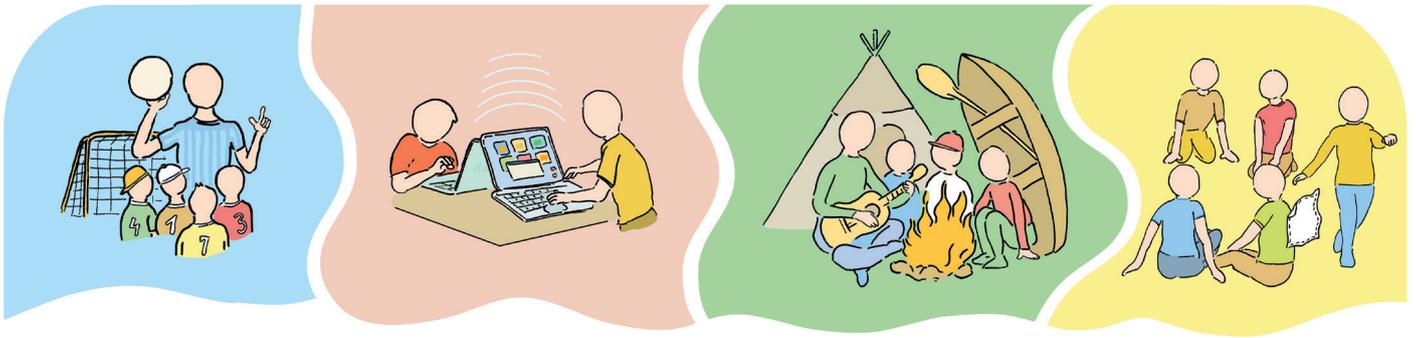
- Ich übernehme Verantwortung für das Wohl der mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Dazu gehören die Wahrung des Rechts auf körperliche Unversehrtheit und der Schutz vor gewaltsamen Übergriffen, vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, vor sexualisierter Gewalt, vor sexuellem Missbrauch und vor Diskriminierungen aller Art.
- Ich respektiere die Würde jedes Kindes, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und verspreche, alle jungen Menschen, unabhängig ihrer sozialen, ethnischen und kulturellen Herkunft, Weltanschauung, Religion, politischen Überzeugung, sexueller Orientierung, ihres Alters oder Geschlechts gleich und fair zu behandeln sowie antidemokratischem Gedankengut entschieden entgegenzuwirken.
- Ich werde die Persönlichkeit jedes Kindes, Jugendlichen und jungen Erwachsenen achten und deren Entwicklung unterstützen, sowie die individuellen Empfindungen zu Nähe und Distanz, die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen respektieren.
- Ich werde Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei ihrer Entwicklung zu angemessenem sozialen Verhalten anderen Menschen sowie Tieren gegenüber fördern, insbesondere fairem und respektvollem Verhalten und dem verantwortungsvollen Umgang mit Natur und Umwelt.
- Ich werde dafür Sorge tragen, dass die Regeln der jeweiligen Sportart und Betätigungen im sportartübergreifenden Bereich eingehalten werden. Insbesondere übernehme ich eine positive und aktive Vorbildfunktion im Kampf gegen Doping und Medikamentenmissbrauch sowie gegen jegliche Art von Leistungsmanipulation.
- Ich biete den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen für alle sportlichen und außersportlichen Angebote ausreichende Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten und vermittele stets die Einhaltung von sportlichen und zwischenmenschlichen Regeln nach den Gesetzen des Fair Play.
- Ich verpflichte mich einzugreifen, wenn in meinem Umfeld gegen diesen Ehrenkodex verstoßen wird. Ich ziehe im „Konflikt- oder Verdachtsfall“ professionelle fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und informiere Ansprechpartner beim Verein und ggf. entsprechende Dachorganisationen.

Durch meine Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Ehrenkodex.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Quelle: Kinderschutz geht uns alle an! Sportjugend Sachsen. 2014



Formblatt zum Erfassen vorgelegter Führungszeugnisse nach § 72a SGB VIII

Name	Vorname	Geburtsdatum
Datum des Führungszeugnisses	Es geht kein Eintrag nach § 72a Absatz 1 Satz 1 SGB VIII aus dem FZ hervor. *	
	Unterschrift des Trägers	

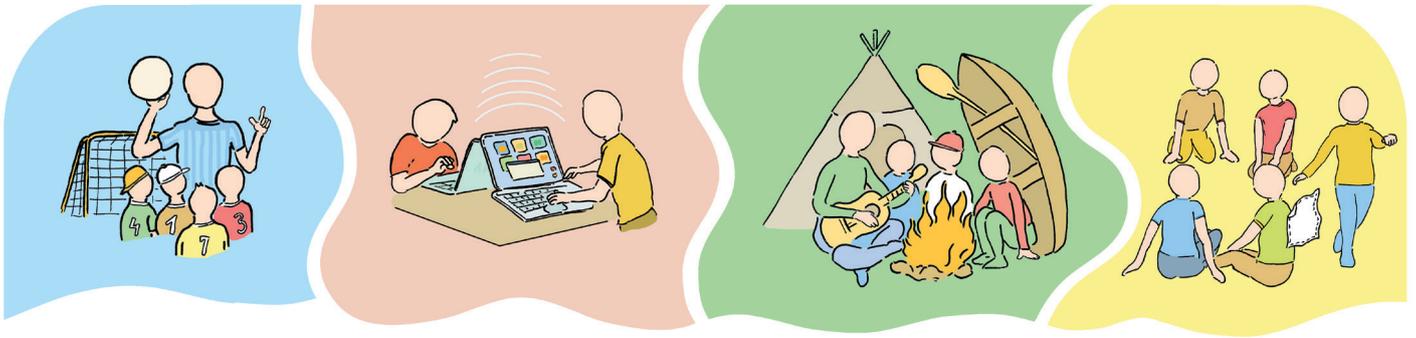
* Es dürfen keine ehren- und nebenamtlichen Mitarbeiter*innen in der Kinder- und Jugendarbeit eingesetzt werden, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den Paragraphen 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden sind.

Sollte ich mein ehrenamtliches Engagement einstellen, teile ich dies dem Träger zum Zweck der Datenlöschung mit.

Ort, Datum

Unterschrift des Ehrenamtlichen

Weitere Infos dazu: www.kjrs.de



Impressum

Herausgebende:

Arbeitsgruppe „Kinderschutz in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit“

Mandy Vogel
Katja Sturm

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Sachsen e.V.

Kathleen Kuhfuß

Kinder- und Jugendring Sachsen e.V.

Yvonne Donau

JuCo Soziale Arbeit gGmbH
„Willkommen - Bündnis für Kinder“ Netzwerk für Kindeswohl im Landkreis Meißen

Denise Syrbe

Landkreis Zwickau

Jens Voigtländer

Netzwerk zur Förderung des Kindeswohls

Thomas Buchmann

Sportjugend Sachsen

Viviane Röhr

Stadt Dresden
Netzwerk für Kinderschutz Dresden

Lilly Schwarzburger

Vogtlandkreis
Netzwerk Kinderschutz/ Frühe Hilfen Vogtlandkreis

Grafiken:

Andreas Bednarz

JuCo Soziale Arbeit gGmbH
„Willkommen - Bündnis für Kinder“ Netzwerk für Kindeswohl im Landkreis Meißen

Layout:

Wenke Röhner

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Sachsen e.V.

Stand: 24.02.2015

Der Nachdruck und die Verbreitung des Inhaltes – auch auszugsweise – sind nur mit Quellenangabe gestattet.