



Positionspapier und Leitfaden

zum Schutz vor Grenzverletzungen, Missbrauch und Gewalt

1. Zielsetzung
2. Definitionen
 - 2.1. Was genau sind „Grenzverletzungen“?
 - 2.2. Was alles fällt unter „Gewalt“?
3. Grundsätze zur Personalauswahl
 - 3.1. für vereinsinterne Mitarbeiter / Mitglieder
 - 3.2. für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen an den Schulen und zur Betreuung der ehrenamtlichen Einsätze
 - 3.3. für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in den Kindergärten und zur Betreuung der ehrenamtlichen Einsätze
 - 3.4. für Paten und zur Betreuung einer Patenschaft
 - 3.4.1. der Ansprechpartner für Patenschaften
 - 3.4.2. die Auswahl von Paten / Patinnen
 - 3.4.3. die Betreuung einer Patenschaft
 - 3.5. für angestellte Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag
4. Verfahren beim Verdacht auf Grenzverletzungen und / oder Gewalt
 - 4.1. Verpflichtung zur Meldung bei einem Mitglied des Vorstandes
 - 4.2. Verfahrensregeln für den Verdachtsfall
5. Selbstverpflichtung des Vorstandes

Anlagen:

Erklärung zu Scientology

Erklärung zu Vorstrafen und Vorwürfen

Verhaltenskodex des Fördervereins



1. Zielsetzung

Wer wie der Förderverein „Chance auf Bildung – Zeit für Kinder“ in ZEIT FÜR KINDER investiert, ermöglicht persönliche Beziehungen, persönliche Nähe und Gemeinschaft. Wir sind zutiefst davon überzeugt, dass das die elementare Grundlage ist, um Kindern Sicherheit, Geborgenheit und somit erfolgreiches Lernen zu ermöglichen.

Wir sind uns dabei aber der besonderen Vertrauensstellung, die einer solchen Vermittlungstätigkeit zugrunde liegen muss, bewusst.

Wir versuchen unser Möglichstes, um für alle Kinder und Jugendlichen, die Kontakt mit ehrenamtlichen oder angestellten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Fördervereins haben, weitestgehenden Schutz vor Grenzverletzungen, sexuellem Missbrauch, Gewalt und Diskriminierung jeglicher Art zu bieten.

Ebenso möchten wir unsere Mitglieder und ehrenamtlichen sowie angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor Übergriffen, aber auch evtl. ungerechtfertigten Vorwürfen schützen, so gut wir können.

Ziel ist es, das Thema offen anzugehen und Mitarbeiter/innen sowie Eltern dafür zu sensibilisieren, ohne aber Ängste und Vorverurteilungen zu schüren. Ziel ist es weiterhin, größtmögliche Transparenz zu gewährleisten und dadurch Vertrauen und Sicherheit zu schaffen.

Wir müssen uns aber leider trotz aller Vorsicht und präventiven Maßnahmen Gedanken darüber machen, dass der Fall von faktischem Missbrauch oder Grenzüberschreitung oder zumindest der Vorwurf eines solchen eines Tages Realität werden könnte. Daher muss es auch zu unseren Zielen gehören, in einem solchen Fall umgehende und professionelle Hilfe gewährleisten zu können.

Den folgenden Grundsätzen und Verfahrensregeln, denen wir uns als Vorstand des Fördervereins „Chance auf Bildung – Zeit für Kinder“ verpflichten, ebenso wie dem zukünftigen Verhaltenskodex des Fördervereins, liegen u.a. das „Positionspapier gegen Gewalt zum Schutz von Kindern und Jugendlichen im schwäbischen Jugendrotkreuz“ und die fachliche Beratung des Kinderschutzbundes Ulm / Neu-Ulm zugrunde, für die wir an dieser Stelle aufrichtig danken.

Die Vorstandschaft



2. Definitionen

Die folgenden Erklärungen werden allen Mitgliedern und Mitarbeitern, die den Verhaltenskodex unterschreiben möchten, zugänglich gemacht.

2.1. Was genau sind „Grenzverletzungen“?

Wir alle bauen Zäune um unsere Gärten, damit niemand unsere Blumen zertrampelt. Diese Grenzen kann jeder sehen. Im zwischenmenschlichen Bereich ist das schwieriger: Die Grenzen sind unsichtbar.

Häufig erkennen wir klar gesetzte Grenzen an Aussagen wie „Nein, das mag ich nicht“ oder an einer abwehrenden Körperreaktion. Hier weiß jeder wie am Zaun: STOP!

Es gibt aber Menschen, die sich nicht abgrenzen können oder sich dies nicht trauen. In diesem Fall wird das Erkennen der individuellen unsichtbaren Grenze, an der wir der Person zu nahe kommen, sehr schwierig.

Unter einer Grenzverletzung wird grundsätzlich eine Überschreitung der Grenze zur Intimsphäre einer Person verstanden, die die Grundrechte Freiheit, Würde, Gesundheit und Eigentum berührt. Diese Grenze für körperliche wie seelische Grenzverletzungen liegt bei jedem Menschen anders. Mit Grenzverletzungen sind keinesfalls Straftatbestände gemeint, sondern allein das Hervorrufen eines unguuten Gefühls.

Eine einmalige Grenzverletzung, für die man sich entschuldigt, stellt sicherlich kein Problem dar; so etwas passiert fast täglich. Wohl aber eine dauerhaft bestehende oder wiederholt auftretende.

Nicht jede Grenzverletzung hat also mit Gewalt zu tun. Aber jede Form von Gewalt ist eine Grenzverletzung.

Unser Ziel muss es daher sein, gesetzte Grenzen anderer Menschen zu erkennen und zu akzeptieren, nicht klar ersichtliche Grenzen mit viel Taktgefühl zu erspüren und zu respektieren und für uns selbst und alle, die mit uns zu tun haben, möglichst klare Grenzen zu setzen.



2.2. Was fällt alles unter „Gewalt“?

Bei diesem Wort denkt jeder sofort an Schläge, an Festgehaltenwerden, an Schmerz und körperliche Verletzung, an irgendetwas gegen den eigenen Willen, evtl. sogar an sexuelle Gewalt. Dies ist die eine Seite der Gewalt.

Gewalt ist jedoch nicht nur die Ausübung körperlicher sondern auch verbaler Attacken auf ein oder mehrere Opfer. Gewalt (auch körperliche) geht immer einher mit Erniedrigung und Entwürdigung. Und jede Form von Gewalt ist nach deutschem Recht strafbar.

An was also weitaus seltener gedacht wird, ist die verbale und emotionale Gewalt. Hierzu zählen Anschreien, Beschimpfung, Beleidigung, Verleumdung, Diskreditierung, Herabwürdigung, Missachtung, Abwertung, Ignorieren, Lächerlichmachen, Demütigung und Rufmord. Hierzu zählen verletzende Scherze, Schuldzuweisungen, verletzende Urteile und verletzende Kritik, sowie Bagatellisierung oder Leugnen von Wahrnehmungen und Realitäten des anderen – auch und gerade bei Kindern. („Das ist doch gar nicht so...“, „Das tut doch gar nicht weh...“)

Emotionale Misshandlung ist eine systematische Verkleinerung des anderen. Sie kann absichtlich oder unterbewußt oder beides sein. Aber sie ist immer eine dauerhafte Verhaltensweise, nicht ein einzelner Vorfall.

Emotionale Verwahrlosung und Gewalt scheinen derzeit zu einer nationalen Krankheit zu werden. „Unterhaltungssendungen“ bestehen oft nur noch aus gehässiger, niedrig gesinnter, persönlich angreifender Grausamkeit. Für viele Kinder ist dies tägliche Realität geworden.

Gewalt entsteht da, wo niemand hinsieht. Zivilcourage kann dort beginnen, wo sich Menschen dazu bekennen, diesen Weg bewusst nicht einzuschlagen, ein waches Auge zu haben, entsprechende Beobachtungen offen anzusprechen und diesen Entwicklungen entgegenzutreten.

Als ein Förderverein, der die Unterstützung der Bildung und Erziehung unserer Kinder zum Ziel hat, beziehen wir hier klar Position. Wir verurteilen nicht nur jede Form von Grenzüberschreitungen und Gewalt und werden sie im Rahmen der Tätigkeit des Fördervereins in keiner Weise dulden. Wir versuchen zudem ein neues Bewusstsein für diese Themen zu schaffen.

Das Gegenstück zu Grenzüberschreitungen, Missbrauch und Gewalt ist gegenseitige Toleranz, Akzeptanz und Respekt vor der Persönlichkeit und der Würde des anderen.



3. Grundsätze zur Personalauswahl

Es ist für uns selbstverständlich, von allen mitarbeitenden Mitgliedern das Bekenntnis zum Verhaltenskodex des Fördervereins zu bekommen. Ebenso selbstverständlich ist es, von allen mitarbeitenden Mitgliedern die schriftlichen Erklärungen zu Vorstrafen und Vorwürfen und zu Scientology sowie die Verpflichtung auf das Datenschutzgesetz zu erhalten. Dies ist unabdingbar für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und die Sicherheit der betroffenen Kinder sowie ihrer Eltern.

Mit Einführung des neuen erweiterten Führungszeugnisses wird der Vorstand in Erwägung ziehen, die Vorlage eines solchen für alle oder bestimmte Positionen im Förderverein zu verlangen.

3.1. Grundsätze zur Personalauswahl für vereinsinterne Mitarbeiter / Mitglieder

Bei Mitarbeitern in den Reihen des Fördervereins ist vom Vorstand genau zu überdenken und im Verlauf der Einsätze aufmerksam zu beobachten, ob diese die Möglichkeit haben, im Rahmen ihrer Tätigkeit für den Förderverein Kontakt zu Kindern und Jugendlichen aufzunehmen oder nicht.

Die Eignung der Personen für mindestens folgende Aufgabenbereiche im Verein ist vor Betrauung mit der Aufgabe intensiv zu prüfen:

- Ansprechpartner für die Schulen und Ehrenamt in den Schulen und alle diesem zugeordneten Mitarbeiter bei Schulprojekten
- Ansprechpartner für die Kindergärten und Ehrenamt in den Kindergärten und alle diesem zugeordneten Mitarbeiter bei Kindergartenprojekten
- alle Ansprechpartner für fremdsprachige Familien, die Dolmetschertätigkeiten für diese Familien und Kinder übernehmen
- Ansprechpartner für Patenvermittlung

Von diesen Mitarbeitern/Mitgliedern müssen alle im Anhang beiliegenden schriftlichen Erklärungen vorliegen.

Von diesen Mitarbeitern/Mitgliedern muss das Bekenntnis zum Verhaltenskodex des Fördervereins vorliegen.



3.2. Grundsätze zur Personalauswahl für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen an den Schulen und zur Betreuung der ehrenamtlichen Einsätze

Ehrenamtliche, die sich für Einsätze z.B. in einer Mittagsbetreuung oder für die Übernahme einer Arbeitsgemeinschaft melden, werden nach Aufnahme aller nötigen Daten an die betreffende Schule vermittelt. Es ist Aufgabe der Schule, den/die Betreffende/n einzuladen und kennenzulernen, bevor sie ihn/sie mit der entsprechenden Aufgabe betraut.

Da dem Förderverein aber auch in diesem Fall an größtmöglicher Sicherheit gelegen ist, werden die Ehrenamtlichen in Absprache mit der einsetzenden Institution nicht nur auf das Datenschutzgesetz verpflichtet, sondern ebenfalls auf den Verhaltenskodex des Fördervereins. Ebenso wird auf Wunsch der Schule bzw. der zuständigen Schulbehörde, der/die Ehrenamtliche/n gebeten, die Erklärung zu Vorstrafen und Vorwürfen und zu Scientology zu unterschreiben.

Im Fall, dass ein/e Ehrenamtliche/r eine der Unterschriften nicht leistet, verpflichtet sich der Vorstand, die einsetzende Schule schriftlich darauf hinzuweisen und ihr die Bedenken des Fördervereins schriftlich mitzuteilen.

Verantwortlich für den Einsatz der Ehrenamtlichen an den Schulen ist aber allein die einsetzende Schule.

Im Laufe des Schuljahres wird durch den Ansprechpartner Schulen mit der einsetzenden Institution und mit dem/der Ehrenamtlichen mindestens ein- bis zweimal Kontakt aufgenommen, um nachzufragen, ob evtl. Probleme während des Einsatzes entstanden sind. Eine erste Anfrage erfolgt grundsätzlich innerhalb der ersten 6 Wochen.

Eine Ansprechbarkeit des Fördervereins für die Ehrenamtlichen und die Schulen ist immer gewährleistet. Alle Anfragen und Probleme werden grundsätzlich sehr ernst genommen.

3.3. Grundsätze zur Personalauswahl für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in den Kindergärten und zur Betreuung der ehrenamtlichen Einsätze

Ehrenamtliche, die sich für Einsätze in einem Kindergarten melden, werden nach Aufnahme aller nötigen Daten an den betreffenden Kindergarten vermittelt. Es ist Aufgabe des Kindergartens, den/die Betreffende/n einzuladen und kennenzulernen, bevor er ihn/sie mit der entsprechenden Aufgabe betraut.

Da dem Förderverein aber auch in diesem Fall an größtmöglicher Sicherheit gelegen ist, werden die Ehrenamtlichen in Absprache mit der einsetzenden Institution bzw. mit der zuständigen Stelle im Landratsamt und der zuständigen Kirchengemeinde nicht nur auf das Datenschutzgesetz verpflichtet, sondern ebenfalls auf den Verhaltenskodex des Fördervereins. Ebenso wird auf Wunsch des Kindergartens oder einer der genannten Stellen, der/die Ehrenamtliche/n gebeten, die Erklärung zu Vorstrafen und Vorwürfen und zu Scientology zu unterschreiben.



Im Fall, dass ein/e Ehrenamtliche/r eine der Unterschriften nicht leistet, verpflichtet sich der Vorstand, den einsetzenden Kindergarten schriftlich darauf hinzuweisen und ihm die Bedenken des Fördervereins schriftlich mitzuteilen.

Verantwortlich für den Einsatz der Ehrenamtlichen in den Kindergärten ist aber allein der einsetzende Kindergarten.

Im Laufe des Kindergartenjahres wird durch den Ansprechpartner Kindergärten mit der einsetzenden Institution und mit dem/der Ehrenamtlichen mindestens ein- bis zweimal Kontakt aufgenommen, um nachzufragen, ob evtl. Probleme während des Einsatzes entstanden sind. Eine erste Anfrage erfolgt grundsätzlich innerhalb der ersten 6 Wochen.

Eine Ansprechbarkeit des Fördervereins für die Ehrenamtlichen und die Kindergärten ist immer gewährleistet. Alle Anfragen und Probleme werden grundsätzlich sehr ernst genommen.

3.4. Grundsätze zur Personalauswahl für Paten und zur Betreuung einer Patenschaft

Ein Pate / eine Patin hat von seiner/ihrer Aufgabenstellung her per se die Möglichkeit, ein sehr persönliches und vertrauensvolles Verhältnis zu einem Kind aufzubauen. Dies wird sogar gewünscht, um diesem Kind eine sichere und geborgene Lernatmosphäre zu gewährleisten.

Um so mehr Augenmerk wird auf die Auswahl der Paten/Patinnen seitens des Fördervereins gelegt.

3.4.1. Der Ansprechpartner für Patenschaften

Der Ansprechpartner Patenschaften sollte nicht nur über ausreichend Menschenkenntnis, Einfühlungsvermögen und Verantwortungsbewusstsein verfügen, sondern zudem eine Schulung oder ein persönliches Beratungsgespräch beim Kinderschutzbund absolviert haben. Dieser Kontakt wird vom Vorstand vermittelt.

Der Ansprechpartner Patenschaft muss vom Vorstand einstimmig bestellt werden, da er/sie eine ganz besondere Vertrauensposition einnimmt. Der Kontakt zum Ansprechpartner Patenschaften ist seitens des Vorstandes sehr eng zu halten. Der Vorstand ist für den Ansprechpartner Patenschaften jederzeit uneingeschränkt verfügbar und begleitet ihn/sie auf Wunsch bei Terminen.

Es wird eine längere Einarbeitungszeit eingeplant, bis beide Seiten der Meinung sind, dass ausreichend Sicherheit besteht.

Der Ansprechpartner Patenschaften erhält ein Handbuch mit allen relevanten Informationen, Formbriefen und Ansprechpartnern mit Telefonnummer und Email-Adresse.



3.4.2. Die Auswahl von Paten / Patinnen

Beim Erstgespräch werden die grundlegenden persönlichen Daten erhoben. Hierfür liegt ein Fragebogen mit den relevanten Punkten vor. Dazu gehören u.a. die Motivation, die Familiensituation, und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Eltern, Lehrern oder Erzieherinnen. Der Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit dem Kinderschutzbund Ulm/Neu-Ulm überarbeitet.

In einem zweiten Schritt wird der zukünftige Pate/die Patin nach einigen Wochen vom Ansprechpartner Patenschaft besucht, um die Daten in einem persönlichen Gespräch zu vertiefen, zu ergänzen ggf. zu verifizieren und sich ein persönliches Bild über die Wohnsituation und evtl. Angehörige zu machen, mit denen das Kind auch in Kontakt kommen könnte. Die längere Pause dient dazu, die Aufrichtigkeit des Paten zu testen. Wer dies mit dem nötigen Ernst möchte, wird sich gedulden. Ungeduld seitens des Paten sollte lt. Kinderschutzbund zu erhöhter Wachsamkeit seitens des Vereins führen.

Bei diesem Gespräch sollte die Themen Datenschutz, Missbrauch und Scientology bereits angesprochen werden. Dem Paten/der Patin sind die dazugehörigen Unterlagen sowie der Verhaltenskodex auszuhändigen, damit er/sie Zeit hat, sich damit zu befassen.

Beim persönlichen Gespräch werden Referenzen erbeten, bei denen der Förderverein ggf. anfragen darf.

Nach ca. 2 Wochen wird nochmals mit dem Paten Kontakt aufgenommen (oder er/sie meldet sich, wenn er/sie alles nochmals überdacht hat), und bei einer Zusage des Paten/der Patin wird mindestens eine der Referenzen angefragt. Dies liegt im Ermessen des Ansprechpartners Patenschaft.

Alle Gespräche sind mit Datum und persönlicher Einschätzung zu dokumentieren und zu unterschreiben.

Erst jetzt kann der Pate vermittelt werden, sofern ein entsprechendes Kind gerade eine Patenschaft in diesem Ortsteil sucht. Auch hierzu gehört viel Fingerspitzengefühl, um einschätzen zu können, welche Familie am besten zum Paten passt. Ob ein Besuch bei der Familie vorab vonnöten ist, liegt im Ermessen des Ansprechpartners Patenschaft.

Hat der Ansprechpartner oder einer der evtl. hinzugezogenen Vorstände ein „schlechtes Bauchgefühl“ so wird dieser Pate/ diese Patin NICHT vermittelt. Es müssen hierfür keine greifbaren Gründe vorliegen!

Ein Pate/eine Patin hat in jedem Fall die folgenden Unterschriften zu leisten:

- Verpflichtung auf das Datenschutzgesetz
- Erklärung zu Scientology
- Erklärung zu Vorstrafen und Vorwürfen
- Einwilligung zu regelmäßigen Anfragen zum Stand der Patenschaft
- Verhaltenskodex des Fördervereins

3.4.3. Die Betreuung der Patenschaft

Bei der Vermittlung ist mit beiden Seiten gemeinsam und nochmals getrennt über die Themen Datenschutz und Missbrauch, auch über das Thema Verdacht und „Missbrauch mit dem Missbrauch“ zu sprechen. Die entsprechenden Unterschriften müssen im Lauf der folgenden Wochen geleistet werden. Sollten Unterschriften fehlen, ist der Vorstand zu informieren.

Bei der Vermittlung ist intensiv darauf hinzuweisen, dass beide Seiten nicht zu dieser Patenschaft verpflichtet sind und jederzeit offen sagen möchten, wenn Probleme auftreten oder sie einfach nicht zueinander passen. Dies ist mit ein bis zwei Anrufen oder Besuchen innerhalb der ersten 6 Wochen bei beiden Seiten nochmals zu wiederholen.

Alle Anfragen oder Probleme werden grundsätzlich sehr ernst genommen. Auf alle Probleme wird umgehend reagiert und dafür eine Lösung gesucht. Der Vorstand steht dem Ansprechpartner Patenschaften jederzeit zur Verfügung.

In Abständen von einem halben Jahr werden die Paten, die Eltern und das Kind (letzteres von einer vorab bestimmten und von der Schweigepflicht entbundenen Vertrauensperson, erstere durch den Verein) befragt, ob sie sich in dieser Patenschaft noch wohl fühlen, ob etwas verbessert werden kann, ob sich Probleme ergeben haben. Auf Probleme jeder Art wird umgehend reagiert. Der Vorstand ist in diesen Fällen umgehend zu informieren und steht dem Ansprechpartner Patenschaften jederzeit zur Verfügung.

Zudem stehen der Kinderschutzbund Ulm/Neu-Ulm und eine Psychologin vor Ort dem Förderverein und somit allen Paten, Eltern und dem Ansprechpartner Patenschaft als Ansprechpartner zur Verfügung.

Zum konkreten Vorgehen bei einem Verdachtsfall auf Missbrauch oder andere Grenzüberschreitungen s. Punkt 4 dieser Ausarbeitung.

3.5. Grundsätze zur Personalauswahl für angestellte Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag

Für einzustellende Mitarbeiter liegt grundsätzlich eine schriftliche Bewerbungsunterlage vor, die vom Vorstand aufmerksam zu bewerten ist. Es wird sich (aufgrund der Satzung) immer um Mitarbeiter handeln, die die Möglichkeit haben, im Rahmen ihrer Tätigkeit für den Förderverein Kontakt zu Kindern und Jugendlichen aufzunehmen.

Daher ist im Vorstellungsgespräch, das gemeinsam mit der einsetzenden Institution zu führen ist, großes Augenmerk auf den persönlichen Eindruck zu legen. Die Verantwortung für die Einstellung trägt trotz Beratung mit der einsetzenden Institution der Förderverein, da er den Arbeitsvertrag unterschreibt. Auch in diesem Fall gilt: Hat einer der Vorstände, der den Bewerber kennengelernt hat, ein „schlechtes Bauchgefühl“, wird von der Einstellung Abstand genommen. Es muss hierbei keine greifbaren Gründe geben.

Der Bewerber ist zusammen mit dem Arbeitsvertrag auf das Datenschutzgesetz zu verpflichten. Von dem Bewerber ist die Erklärung zu Scientology zu unterschreiben.

Ohne Vorlage eines aktuellen Führungszeugnisses kann kein Einsatz erfolgen.

Dem Bewerber ist der Verhaltenskodex des Fördervereins vorzulegen. Eine Unterschrift hierunter ist absolut wünschenswert.

4. Verfahren beim Verdacht auf Grenzverletzungen und /oder Gewalt

Prävention heißt auch, sich Gedanken darüber machen, was im Fall von faktischem Missbrauch oder Grenzüberschreitung oder zumindest beim Vorwurf eines solchen zu tun ist. Es muss gewährleistet sein, dass wir in einem solchen Fall für umgehende und professionelle Hilfe sorgen können.

Momentan stehen uns für solche Fälle eine am Ort niedergelassene Psychologin und der Kinderschutzbund Ulm/Neu-Ulm mit Rat und Tat zur Seite. Diese Kontakte werden in jedem Fall gepflegt, ggf. ausgebaut.

4.1. Verpflichtung zur Meldung bei einem Mitglied des Vorstandes

Wir, wie auch alle Eltern, deren Kindern mit Mitgliedern oder Mitarbeitern des Vereins in Berührung kommen, verlassen uns auf die Integrität unserer aktiven Mitglieder, unserer Mitarbeiter und nicht zuletzt unserer Paten. Unsere Zusammenarbeit ist von Offenheit, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.

Nur so können wir gewährleisten, dass Beobachtungen oder Vermutungen von Grenzüberschreitungen, Missbrauch und Gewalt offen angesprochen und ohne Vorverurteilungen geklärt werden können.

Bei allen Beobachtungen oder Vermutungen von Grenzüberschreitungen, Missbrauch oder Gewalt jeglicher Art sei es zwischen Mitarbeitern, im Verhältnis zu Kindern und Jugendlichen oder auch in deren Familien, muss ein Vorstand des Fördervereins (als haftendes Organ des Vereins) umgehend informiert werden. Die Information wird streng vertraulich behandelt. Der Vorstand verpflichtet sich auf ein klar festgelegtes Vorgehen in solchen Fällen.



4.2. Verfahrensregeln im Falle eines Verdachts von Grenzüberschreitung oder Gewalt

Die folgenden Verfahrensregeln haben das Ziel, Entscheidungen transparent, überprüfbar und nachvollziehbar zu machen.

Die vertrauliche Behandlung der sensiblen Informationen und der Schutz der betroffenen Personen hat höchsten Stellenwert.

1. Nach der Information eines Vorstandsmitglieds ist umgehend eine Vorstandssitzung einzuberufen. (Protokollpflicht, streng vertraulich zu behandeln)
2. In dieser Sitzung ist ein Team festzulegen mit Personen aus dem Vorstand des Vereins, aus den Reihen der Mitglieder, und mindestens einer außenstehenden Person, die eine Vertrauensstellung im Ort genießt. (mindestens 3, maximal 7 Personen)
3. Es wird eine Person bestimmt, die für die organisatorischen Abläufe dieses Teams verantwortlich ist.
4. Es wird ein Vorstand bestimmt, der zu diesem Thema als einziger Ansprechpartner für alle Außenstehenden zur Verfügung stehen wird.
5. Bis zum ersten Zusammentreffen des Teams hat der Vorstand schriftlich die Sicht jedes einzelnen Beteiligten festzuhalten. Diese Unterlagen sind dem Team auszuhändigen.
6. Mit allen Teammitgliedern werden vorab Vertraulichkeitsvereinbarungen getroffen.
7. Dem Team wird freigestellt, die Beratung oder Hilfe durch den Kinderschutzbund oder Sachverständige in Anspruch zu nehmen.
8. Jedes weitere Vorgehen wird vom Team bestimmt.
9. Die Bestimmung der Konsequenzen, also des Zeitpunktes bzw. der Form und des Umfangs der Informationen an z.B. das Jugendamt oder die Abwägung der Stellung einer Strafanzeige obliegt diesem Team.
10. Bei allen Sitzungen muss Protokoll geführt werden. Alle Entscheidungen sind zu begründen. Diese Protokolle sind streng vertraulich zu behandeln.
11. Vereinsinterne Entscheidungen und Konsequenzen trifft/bestimmt der Vorstand.

5. Selbstverpflichtung des Vorstandes

Wer wie der Förderverein „Chance auf Bildung – Zeit für Kinder“ in ZEIT FÜR KINDER investiert, ermöglicht persönliche Beziehungen, persönliche Nähe und Gemeinschaft. Wir sind zutiefst davon überzeugt, dass das die elementare Grundlage ist, um Kindern Sicherheit, Geborgenheit und somit erfolgreiches Lernen zu ermöglichen.

Wir sind uns dabei aber unserer Verantwortung und der besonderen Vertrauensstellung, die einer solchen Vermittlungstätigkeit zugrunde liegen muss, bewusst.

Wir geben unser Möglichstes, um für alle Kinder und Jugendlichen, die Kontakt mit ehrenamtlichen oder angestellten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Fördervereins haben, weitestgehenden Schutz vor Grenzverletzungen, sexuellem Missbrauch, Gewalt und Diskriminierung jeglicher Art zu ermöglichen.

Zugleich werden wir unsere Mitglieder und ehrenamtlichen sowie angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor Übergriffen, aber auch evtl. ungerechtfertigten Vorwürfen schützen, so gut wir können.

Unser Ziel ist es, das Thema offen anzugehen und Mitarbeiter/innen sowie Eltern dafür zu sensibilisieren, ohne aber Ängste und Vorverurteilungen zu schüren. Unser Ziel ist es weiterhin, größtmögliche Transparenz zu gewährleisten und dadurch Vertrauen und Sicherheit zu schaffen.

Wir verpflichten uns daher zu größtmöglicher Umsicht bei der Auswahl von Personal. Wir verpflichten uns, die in diesem Positionspapier beschriebenen Grundsätze zur Personalauswahl einzuhalten.

Wir werden jegliche Form von Grenzüberschreitungen, Missbrauch und Gewalt im Rahmen der Tätigkeit des Fördervereins in keiner Weise dulden.

Wir verpflichten uns, die im Positionspapier beschriebenen Verfahrensregeln in Verdachtsfällen von Grenzüberschreitungen, Missbrauch und Gewalt einzuhalten, um im Ernstfall schnellstmögliche professionelle Hilfe gewährleisten zu können.

Wir schaffen im Förderverein eine Atmosphäre gegenseitiger Toleranz und Akzeptanz. Alle zwischenmenschlichen Kontakte sind von grundlegendem Respekt geprägt. Wir begegnen uns und unseren Mitgliedern, Mitarbeitern, Paten und Partnern mit Offenheit, Wertschätzung und Vertrauen.

Wir beziehen zu diesen Themen auch außerhalb unserer Vereinsarbeit aktiv und couragiert Stellung und sind uns unserer Vorbildfunktion gegenüber der Generation unserer Kinder sehr bewusst.

Wir bieten unseren Mitgliedern, Mitarbeitern und Paten den nötigen Schutz und das nötige Umfeld, damit auch sie in einer Zeit, in der Grenzverletzungen, Gewalt und emotionale Verwahrlosung in weiten Teilen der Bevölkerung normal zu werden drohen, den Mut haben, Zivilcourage zu zeigen und dieser Entwicklung bewußt entgegenzutreten.



Anlagen:

Erklärung zu Vorwürfen und Vorstrafen

Name und Funktion des Mitglieds/Mitarbeiters

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen lebt von vertrauensvoller Zusammenarbeit untereinander. Dieses Vertrauen darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

In meiner Funktion als aktives Mitglied oder Mitarbeiter/in des Fördervereins „Chance auf Bildung – Zeit für Kinder“ habe ich in der Kinder- und Jugendarbeit eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung. Dessen bin ich mir bewusst.

Hiermit erkläre ich, dass weder aktuell noch in der Vergangenheit Vorwürfe im Zusammenhang mit Grenzüberschreitung (Berührung der Grundrechte Freiheit, Würde, Gesundheit und Eigentum), sowie im Zusammenhang mit Missbrauch oder Gewalt gegen mich erhoben werden oder wurden.

Ich versichere zudem, dass im Zusammenhang mit einem Delikt gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder wegen sexuellen Missbrauchs gegen mich weder eine Anklage anhängig ist, noch eine Verurteilung vorliegt.

Ich habe Kenntnis darüber, dass das Nichtzutreffen dieser Erklärung einen wichtigen Grund zum sofortigen Ausschluss aus dem Förderverein und zur sofortigen Enthebung aus allen Ämtern im Rahmen des Fördervereins darstellt.

Nersingen, den

Unterschrift



Erklärung zu Scientology

(Name und Funktion des Mitglieds / Mitarbeiters)

- (1) Ich versichere hiermit, dass ich weder Anhänger noch Sympathisant von Scientology bzw. des Gedankenguts von L. Ron Hubbard bin.
- (2) Ich verwende weder Inhalte und Methoden von Scientology bzw. aus dem Gedankengut von L. Ron Hubbard.
- (3) Ich bin nicht weisungsgebunden an Anordnungen einer Organisation, die Hubbard'sche Technologie und Lehre verbreitet.
- (4) Ich habe Kenntnis darüber, dass das Nichtzutreffen dieser Erklärung einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des zukünftigen Arbeitsverhältnisses bzw. zum sofortigen Ausschluss aus dem Förderverein und zur sofortigen Enthebung aus allen Ämtern im Förderverein darstellt.

Nersingen, den

Unterschrift

Verhaltenskodex des Fördervereins

1. Bei unserer Arbeit für den Förderverein „Chance auf Bildung – Zeit für Kinder“ übernehmen wir in vielfacher Weise Verantwortung für das Wohl von Kindern und Jugendlichen. Ein Ziel unserer Arbeit ist der Schutz dieser Kinder und Jugendlichen vor Grenzüberschreitungen, sexuellen Übergriffen und Gewalt jeglicher Art.
2. In einer Zeit, in der Grenzverletzungen, Gewalt und emotionale Verwahrlosung in weiten Teilen der Bevölkerung normal zu werden drohen, beginnt Zivilcourage dort, wo sich Menschen dazu bekennen, diesen Weg bewusst **nicht** einzuschlagen, entsprechende Beobachtungen offen anzusprechen und diesen Entwicklungen entschieden entgegenzutreten. Wir werden daher gegen verletzendes Verhalten aktiv Stellung beziehen und es in keiner Weise tolerieren.
3. Unser Umgang mit Kindern und Jugendlichen aber auch mit Erwachsenen innerhalb und außerhalb des Fördervereins ist geprägt von Toleranz, Akzeptanz, Wertschätzung und grundlegendem Respekt vor der Persönlichkeit und der Würde des anderen.
4. Unsere Arbeit für den Förderverein ermöglicht persönliche Beziehungen, persönliche Nähe und Gemeinschaft. Wir gestalten insbesondere die Beziehungen zu Kindern und Jugendlichen transparent in positiver Zuwendung und gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen werden von uns unbedingt respektiert. Dies bezieht sich insbesondere auf die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Kindern und Jugendlichen. Wir achten zudem darauf, dass auch Kinder und Jugendliche untereinander diese Grenzen respektieren.
5. Wir haben eine wache Auge auf die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Wir bemühen uns, jede Art von Grenzverletzungen bewusst wahrzunehmen und sprechen sie offen an. Wir verpflichten uns dazu, im Konflikt- oder Verdachtsfall von wiederholter Grenzverletzung, von Missbrauch oder Gewalt umgehend einen der Vorstände des Fördervereins zu informieren, um schnellstmögliche Klärung und professionelle Hilfe zu ermöglichen.
6. Uns ist bewusst, dass jede gewalttätige sowie sexuelle Handlung mit uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen eine strafbare Handlung mit entsprechenden ordnungs-, zivil- und strafrechtlichen Folgen ist.
7. Unsere besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung werden wir niemals zum Nachteil anderer ausnutzen.

Ich habe den Verhaltenskodex des Fördervereins „Chance auf Bildung – Zeit für Kinder“ gelesen und verstanden. Ich stimme ihm zu und werde mich danach richten.

Nersingen, den

(Name und Funktion)

(Unterschrift)