

Schutzkonzept des Landesjugendrings MV

für Mitarbeitende und Vorstand

Wir schauen nicht weg. Mit diesem Schutzkonzept schaffen wir ein Bewusstsein für den Umgang mit grenzverletzendem Verhalten, Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt. Wir möchten alle Mitarbeitenden und Vorstandsmitglieder zu einem bewussten, offenen und verantwortungsvollen Umgang damit ermutigen.

Wir wissen, was zu tun ist. Durch das Beratungs- und Meldeverfahren haben wir einen Leitfaden erstellt, mit dem wir im Sinne der Betroffenen handeln. Unsere Grundsätze sind zudem in den Dienstvereinbarungen und in der Geschäftsordnung des Vorstandes verankert.

Inhalt

1. Hinweise auf das Schutzkonzept
2. Erweitertes Führungszeugnis
3. Beratungs- und Meldeverfahren
4. Kontaktdaten zu Beratungsstellen

1. Hinweise auf das Schutzkonzept

In Bewerbungsgesprächen wird auf das Schutzkonzept des Landesjugendrings MV hingewiesen.

Der Hinweis auf das Schutzkonzept wird in der Dienstvereinbarung der Mitarbeitenden in der Geschäftsstelle festgehalten.

Zudem wird in der Geschäftsordnung des Vorstandes auf das Schutzkonzept verwiesen.

2. Erweitertes Führungszeugnis

Nach der Stellenbesetzung ist von den Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis der Geschäftsführung vorzulegen.

Neue Vorstandsmitglieder legen das erweiterte Führungszeugnis den Vorstandssprecher-*innen vor.

3. Beratungs- und Meldeverfahren

1. Meldung und Gespräch mit einer selbstgewählten Person in der Geschäftsstelle oder im Vorstand
2. In Absprache mit der betroffenen Person wird die Geschäftsführung oder die Vorstandssprecher*innen umgehend informiert. Sollte etwas dagegensprechen, wird die Hinzuziehung einer externen Beratungsstelle dringend empfohlen. Kontaktdaten zu Beratungsstellen sind im Anhang zu finden.
3. Die Geschäftsführung bzw. Vorstandssprecher*innen nehmen alle Beschwerden ernst und bearbeiten diese. Das Anliegen, die Erwartung und Lösungsvorschläge werden mit der betroffenen Person besprochen. Es ist zu klären, ob dienstrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen zu ziehen sind.

4. Unter Beteiligung der betreffenden Konfliktparteien und ggf. mit Unterstützung einer Beratungsstelle, wird die Klärung des Konflikts angestrebt und Maßnahmen verabredet.
5. Die Geschäftsführung bzw. Vorstandssprecher*innen geben ein Feedback an die Person, die einen Vorfall gemeldet hat.
6. Die beschlossenen Maßnahmen werden eingeleitet und deren Umsetzung durch die Geschäftsführung bzw. Vorstandssprecher*innen überprüft. Ggf. werden weitere Gespräche geführt und die Maßnahmen angepasst.

Grundsätzlich gilt:

1. Ruhe bewahren!
2. Der*dem Betroffenen eine Anlaufstelle bieten und ihm*ihr Glauben schenken.
3. Sich Hilfe holen! Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten kennen heißt, dass wir mit einem Fall von grenzverletzendem Verhalten oder sexualisierte Gewalt nicht ohne professionelle Hilfe umgehen können. Opferbetreuung, Therapie usw. sind Aufgabe von Beratungsstellen und Therapeut*innen.
4. Den*die Betroffene*n in Entscheidungen zum Vorgehen einbeziehen und über alle Maßnahmen informieren.
5. Vertrauensvoll mit den Informationen zum Fall umgehen. Nur den Personen werden Informationen zum Fall weitergegeben, die für den Fall wichtig sind.
6. Beobachten und dokumentieren. Es ist sinnvoll, kurze Gesprächsnotizen zu verfassen.

Auf keinen Fall:

1. Die Person unter Verdacht direkt informieren oder konfrontieren.
2. Ein gemeinsames Gespräch mit Betroffenen und der Person unter Verdacht initiieren.
3. Sofort die Polizei oder eine Behörde einschalten.

4. Kontaktdaten zu Beratungsstellen

CORA (Landeskoordinierungsstelle gegen häusliche und sexualisierte Gewalt in M-V: <https://www.cora-mv.de/index.php/hilfenetz>

Übersicht der Beratungsstellen in M-V:

<https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/jm/Zustaendigkeiten/Frauen-und-Gleichstellung/Krisensituationen/Frauen-und-M%C3%A4nner-in-Krisensituationen-%E2%80%93-Hier-finden-Sie-Hilfe/>