

Gewaltschutzkonzept der



KjG

**Katholische
junge Gemeinde
Diözesanverband Köln**

Dieses Gewaltschutzkonzept wurde im Diözesanausschuss der KjG im Erzbistum Köln am 21.09.2024 einstimmig beschlossen. Der Verhaltenskodex wurde von der Diözesankonferenz im April 2024 endgültig beschlossen.

Inhalt

Vorwort	3
1 Risiko- und Potenzialanalyse	4
1.1 Risiko- und Schutzfaktoren	4
2 Persönliche Eignung	5
2.1 Erweitertes Führungszeugnis	6
2.2 Selbstauskunftserklärung	6
2.3 Personalgespräche	7
2.4 Ausbildung	7
2.5 Präventionsschulungen	7
2.6 Vertiefungsveranstaltungen	8
3 Verhaltenskodex	9
4 Beschwerdewege	15
4.1 Interne Beschwerdewege	15
4.2 Externe Beschwerdewege	16
4.3 Strukturübergreifender Umgang mit Beschwerden	16
5 Umgang mit Verdachtsfällen	17
5.1 Umgang mit Verdachtsfällen bei sexualisierter Gewalt	17
5.2 Umgang mit Verdachtsfällen bei anderen Gewaltformen	18
6 Handlungsempfehlungen	19
6.1 Handlungsempfehlungen bei sexualisierter Gewalt	19
6.2 Handlungsempfehlungen bei anderen Gewaltformen	21
7 Rehabilitation bei Falschbeschuldigung	23
8 Qualitätsmanagement	25
9 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen	26
Anhang	27
Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses	27
Prüfraster	29
Zuständigkeiten gem. Kapitel 2 Persönliche Eignung und Kapitel 3 Verhaltenskodex	32
Auflistung der Straftatbestände entsprechend §72a SGB VIII	33
Ergebnisse der Risiko- und Potenzialanalyse 2024	34

Vorwort

Die Katholische junge Gemeinde (KjG) ist ein Kinder- und Jugendverband, in dem junge Menschen bei gemeinsamen Aktivitäten christliche Werte leben, sich eine eigene Meinung bilden sowie soziale und politische Verantwortung erlernen und übernehmen.

Wir geben Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Raum, einander zu begegnen, Spaß zu haben, sich weiter zu entwickeln und eigene Zugänge zum Glauben zu finden.

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen und der Schutz dieser vor sexualisierter Gewalt sowie weiterer Gewaltformen stehen dabei an erster Stelle. Erstmals begann im Frühjahr 2017 die Entwicklung eines institutionellen Schutzkonzeptes für die KjG im Erzbistum Köln. Im Qualitätsmanagement ist festgehalten, dass das Schutzkonzept alle fünf Jahre überarbeitet und ggf. angepasst wird. Mit dem Landeskinderschutzgesetz NRW von 2022 ist in §11 geregelt, dass alle Träger der freien Jugendhilfe neben sexualisierter Gewalt weitere Gewaltformen in das Schutzkonzept mit aufnehmen müssen. Der BDJ NRW hat zu Ende 2023 eine Arbeitshilfe erarbeitet, mit der Verbände ihre Schutzkonzepte überarbeiten und erweitern können. Das vorliegende Schutzkonzept beschreibt die Tätigkeitsfelder des KjG-Diözesanverbandes Köln, die für die Arbeit im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt und weiterer Gewaltformen relevant sind, benennt die Anforderungen, die wir an unsere Mitarbeiter*innen stellen, enthält klare Richtlinien im Umgang miteinander und schildert die Maßnahmen und Instrumente, die den Schutz des Kindeswohls garantieren sollen.

Es wird darauf hingewiesen, dass dieses Schutzkonzept nur für die Tätigkeitsfelder des KjG-Diözesanverbandes Köln gilt. Aufgrund der verbandlichen Grundstruktur der KjG sind alle KjG-Regionalverbände und -Pfarreien eigenständige Rechtsträger, die in Abhängigkeit von den teilweise sehr unterschiedlichen personellen, räumlichen und zeitlichen Möglichkeiten mit anderen Gegebenheiten und Situationen konfrontiert sind. Daher werden die einzelnen KjG-Gruppen unterstützt, ihr eigenes Schutzkonzept zu überarbeiten, das an die individuellen Besonderheiten angepasst ist. In Anlehnung an das vorliegende Schutzkonzept wurde eine entsprechende Mustervorlage erstellt und den KjG-Pfarreien und Regionalverbänden zur Verfügung gestellt.

Die Diözesanleitung der KjG im März 2024

1 Risiko- und Potenzialanalyse

Ende 2023 hat sich eine Arbeitsgruppe gebildet, bestehend aus Christina Düster (Präventionsfachkraft und Bildungsreferentin für Qualifizierung von Mandatsträger*innen), Ina Neumann (Präventionsfachkraft und hauptamtliche Diözesanleiterin) und Katharina Hülsken als externe Schutzkonzeptberaterin. Um ein vollumfängliches Bild zu erhalten, hat die Arbeitsgruppe eine neue Risiko- und Potenzialanalyse erstellt, die sich u.a. an Fragen aus der Analyse aus 2017 orientiert hat. Zwischen November 2023 und Januar 2024 haben 86 Teilnehmer*innen den Fragebogen bearbeitet (davon haben 45 Personen nicht alle Fragen beantwortet). Eine solche Analyse dient dazu zu evaluieren, welche Potenziale zum Schutz vor Gewalt von Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen bereits bestehen und welche Risiken es gibt, auf die ein Augenmerk gelegt werden muss.

Um die verschiedenen Perspektiven zu berücksichtigen, wurde ein Online-Fragebogen an alle ehemaligen und derzeit aktiven KJGler*innen auf Diözesanebene der letzten fünf Jahre versandt. Der Fragebogen richtete sich an alle Leiter*innen, die als Helfer*innen bei Veranstaltungen wie der KJG-Kinderstadt oder als Teilnehmer*innen bei Gönn Dir KJG! dabei waren. Sie wurden explizit zu folgenden Themen befragt:

- Beschwerdemanagement
- Fehlerkultur
- Qualitätsmanagement
- Partizipation
- Machtmissbrauch
- Räumlichkeiten
- Gewaltformen

Die Auswertung der Risiko- und Potenzialanalyse hat ergeben, dass das Schutzkonzept in den letzten Jahren Wirkung gezeigt hat. Viele Bausteine und Themen sind fest verankert und werden im Verbandsalltag gelebt. Dennoch bleiben Risikofaktoren offen, die im vorliegenden Gewaltschutzkonzept Berücksichtigung finden.

1.1 Risiko- und Schutzfaktoren

Eine ausführliche Beschreibung der Ergebnisse aus der Risiko- und Potenzialanalyse ist dem Anhang beigelegt. Darin sind detailliert die Risiko- und Schutzfaktoren aufgeführt, die sich aus der Analyse ergeben und die Maßnahmen, die wir deshalb getroffen haben. Dieses Kapitel dient einem zusammengefassten Überblick und fokussiert die Risikofaktoren.

Beschwerdemanagement

Die bisherigen Beschwerdewege waren nicht ausreichend. Es fehlte an anonymen sowie ständigen Beschwerdewegen. Es war nicht immer ausreichend bekannt, welche Beschwerdemöglichkeiten es gibt. Außerdem hat die Analyse gezeigt, dass sich meldende Personen nicht immer ernstgenommen gefühlt haben und verantwortliche Personen häufig nicht die notwendige Kritikfähigkeit aufgewiesen haben.

Fehlerkultur

Ob Fehler oder Irrtümer angesprochen werden, hängt häufig von Position und Kritikfähigkeit einer Person ab. Hierdurch und durch unterschiedliche Wissensstände gibt es ein Machtgefälle.

Qualitätsmanagement

Der Verhaltenskodex ist nur hinreichend bekannt. Häufig fehlt es bspw. aus Zeitmangel an Reflexionsmöglichkeiten. Abgesehen davon werden die notwendigen Nachweise von Verantwortlichen eingefordert und es gibt ein hohes Bewusstsein über die Notwendigkeit und die Funktion von Reflexionen.

Partizipation

Auf Diözesanebene gibt es Gremien und Gruppen, die eine sehr exklusive Außenwirkung haben. Außerdem fehlt es an Informationen oder Möglichkeiten, wie sich Menschen in die Arbeit auf Diözesanebene einbringen können.

Machtmissbrauch

Im Rahmen der Analyse ist aufgefallen, dass es Abweichungen vom Verhaltenskodex insbesondere in Bezug auf Grenzen und sexualisierte Sprache gibt. Es fehlt an Informationen über Zuständigkeiten und Kompetenzen von Menschen, die ehren- oder hauptamtlich auf Diözesanebene aktiv sind. Andererseits wissen viele Menschen, wo und wie sie Hilfe bekommen, wenn sie mit Situationen überfordert sind.

Räumlichkeiten

Schutzräume wie Toiletten oder Schlafräume werden bisher vor allem im Kontext von Geschlechtervielfalt nicht flächendeckend als sicher wahrgenommen. Auch fehlt ein Fokus auf Barrierefreiheit in einigen Räumlichkeiten.

Gewaltformen

Im Diözesanverband werden außer körperlicher Gewalt alle abgefragten Gewaltformen grundsätzlich wahrgenommen (psychische, emotionale, verbale und sexualisierte Gewalt) – nicht in einer hohen Häufigkeit, dennoch ergibt sich hieraus Handlungsbedarf.

2 Persönliche Eignung

Die Diözesanleitung trägt die Verantwortung dafür, dass innerhalb des Diözesanverbandes nur Personen mit einer pädagogischen Arbeit für und mit jungen Menschen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Personen, die im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen pädagogisch arbeiten oder Angebote als Selbständige (Honorarkräfte) im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit machen, dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (entsprechend SGB VIII §72a) verurteilt worden oder ein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden sind. Eine entsprechende Liste mit Straftaten findet sich im Anhang.

Die Gewährleistung und Überprüfung der persönlichen Eignung ergeben sich aus folgenden Maßnahmen:

2.1 Erweitertes Führungszeugnis

Ein Mittel zur Überprüfung der persönlichen Eignung ist die Einforderung eines erweiterten Führungszeugnisses, das nicht älter als drei Monate sein darf und alle fünf Jahre erneut vorgelegt werden muss. Diese Vorgabe gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang für Haupt- und Ehrenamtliche, die regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen arbeiten oder Veranstaltungen mit Übernachtung leiten oder begleiten.

Das erweiterte Führungszeugnis aller hauptamtlichen Mitarbeitenden der Diözesanstelle wird von der Dienststellenleitung zur Einsichtnahme eingefordert. Die Einsichtnahme wird unter Beachtung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert und das Original an den*die Mitarbeiter*in zurückgegeben. Dabei muss das Führungszeugnis spätestens zwei Wochen nach Dienstbeginn vorgelegt sein. Solange das Führungszeugnis noch nicht vorliegt, kann eine Quittung als vorläufiger Nachweis über die Beantragung dienen. Der*die Mitarbeiter*in ist dazu verpflichtet, das Führungszeugnis nach Erhalt unverzüglich einzureichen. Nach fünf Jahren erinnert die Dienststellenleitung an eine erneute Beantragung und Vorlage.

Dienstleister*innen wie Referent*innen oder Busfahrer*innen, die im Rahmen von Projekten oder Maßnahmen auf KJG-Diözesanebene tätig werden, müssen der Projektleitung (alternativ Dienststellenleitung) ebenfalls ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen (bzw. muss die Information über die Vorlage eines Führungszeugnisses beim gebuchten Unternehmen erfragt werden). Zusätzlich wird Dienstleister*innen durch die Projektleitung (alternativ Dienststellenleitung) der Verhaltenskodex inklusive Selbstauskunftserklärung zur Unterschrift vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis der ehrenamtlichen Mitarbeitenden wird anhand eines Prüfrasters, das in Anlehnung an die landesweite Empfehlung des Bundes der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) NRW erstellt worden ist (s. Anlage), von dem*r Verwaltungsmitarbeiter*in für Gremienarbeit auf Diözesanebene eingefordert. Die Einsichtnahme wird unter Beachtung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert und das Original an den*die Ehrenamtliche*n zurückgegeben. Der*die Verwaltungsmitarbeiter*in für Gremienarbeit auf Diözesanebene erinnert nach fünf Jahren an die erneute Beantragung und Vorlage.

Alternativ zur Vorlage eines Führungszeugnisses können Mitarbeiter*innen eine Unbedenklichkeitsbescheinigung vorlegen. Dafür muss auf der ausstellenden Ebene oder bei der Institution (z.B. Orts-, Regional- oder Diözesanebene sowie Dienstleister*innen) ein erweitertes Führungszeugnis vorliegen. Die Fristen gelten entsprechend des letzten Absatzes. Für größere pädagogische Projekte, die eines eigenen Gewaltschutzkonzeptes bedürfen, liegt die Verantwortung für eine Regelung zur Prüfung der Führungszeugnisse bei der Projektleitung.

2.2 Selbstauskunftserklärung

Der Diözesanverband ist laut Präventionsordnung im Erzbistum Köln verpflichtet, sich einmalig von jedem*jeder hauptamtlichen Mitarbeiter*in eine Selbstauskunftserklärung vorlegen zu lassen. Diese beinhaltet, dass die Person nicht wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (entsprechend SGB VIII §72a) verurteilt wurde und auch kein Ermittlungs- bzw.

Voruntersuchungsverfahren eingeleitet worden ist. Darüber hinaus verpflichtet die Selbstauskunftserklärung den*die Mitarbeiter*in, im Falle einer Einleitung eines Ermittlungs-Voruntersuchungsverfahrens den*die Vorgesetzte*n unverzüglich darüber zu informieren.

Die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen müssen ebenfalls eine Selbstauskunftserklärung unterschreiben. Eine entsprechende Formulierung ist Bestandteil des Verhaltenskodexes (s. Verhaltenskodex).

Da die Selbstauskunftserklärung Teil des Verhaltenskodexes ist, gelten die Zuständigkeiten für Unterschrift und Dokumentation gemäß Kapitel 3 Verhaltenskodex.

2.3 Personalgespräche

Die für Intervention zuständige Diözesanleitung thematisiert die Gewaltprävention im Vorstellungsgespräch von hauptamtlichen Mitarbeiter*innen. Im Rahmen von Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen wird das Gewaltschutzkonzept besprochen. Ein entsprechender Leitfaden zur inhaltlichen Bearbeitung liegt in Verantwortung des Fachbereichs Intervention. Darüber hinaus ist dieses Thema Gegenstand weiterer Personalgespräche entsprechend der Position und Aufgabe im Verband. Die Verantwortung und regelmäßige Überprüfung zum Bedarf hierfür liegt im Fachbereich Intervention.

Mit Ehrenamtler*innen wird Gewaltprävention zu Beginn von Veranstaltungen oder Projekten durch die für Intervention zuständige Diözesanleitung oder der*die für Intervention zuständige*r Bildungsreferent*in thematisiert. Im Fokus steht dabei vor allem der Verhaltenskodex.

2.4 Ausbildung

Der Diözesanverband legt Wert darauf, dass alle Personen, die für die KJG pädagogisch aktiv sind, den Verband mitgestalten oder ihn nach außen vertreten, über eine entsprechende fachliche Qualifikation verfügen. Bei ehrenamtlich Tätigen wird dies in aller Regel über die Teilnahme an einer KJG-Gruppenleitungsschulung gewährleistet. Diese werden jedes Jahr mehrfach auf Regionalebene angeboten und richten sich an alle angehenden und bereits aktiven Gruppenleiter*innen in den KJG-Pfarreien. Die Rahmenbedingungen und Inhalte dieser Gruppenleitungsschulungen sind im diözesanen Bildungskonzept der KJG Köln festgelegt und entsprechen mindestens den Anforderungen an die Jugendleiter*in-Card (Juleica). Diese ist der bundesweit einheitliche Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in der Jugendarbeit.

Die Gruppenleitungsschulungen beinhalten darüber hinaus die verpflichtende Teilnahme an einer Präventionsschulung mit acht Unterrichtsstunden (Basisplusschulung). Die Inhalte dieser Präventionsschulung entsprechen dem Schulungs-Curriculum „Kinder und Jugendliche schützen - Unser Auftrag!“ im Erzbistum Köln in der jeweils gültigen Fassung. Die Präventionsschulungen werden von ausgebildeten Multiplikator*innen gem. PräVO durchgeführt.

2.5 Präventionsschulungen

Alle hauptamtlichen Referent*innen und Mitarbeitende, die Diözesanleitung sowie alle nebenamtlichen und ehrenamtlichen Leiter*innen, die im Rahmen von Angeboten des Diözesanverbandes pädagogisch mit Kindern und Jugendlichen tätig sind, müssen an einer für ihre Personengruppe empfohlenen Präventionsschulung teilgenommen haben, die dem o.g. Schulungs-Curriculum entspricht.

Dabei muss die Präventionsschulung für hauptamtlichen Mitarbeiter*innen innerhalb von spätestens zwei Monaten nach Dienstantritt absolviert sein. Ist dies nicht möglich, muss innerhalb von zwei Monaten zumindest eine entsprechende Präventionsschulung gebucht sein. Sollte die Mitwirkung an einer Veranstaltung unmittelbar nach Dienstbeginn liegen, liegt im Ermessen der Diözesanleitung gemeinsam mit der Projektleitung eine entsprechende Regelung zu treffen. Die Verantwortung für die Buchung und Teilnahme an der Schulung liegt bei der Dienststellenleitung und dem*der neuen Mitarbeiter*in.

Die Teilnahmebescheinigungen werden vor Beginn eines Angebotes der Diözesanebene (Maßnahme nach Anhang *Prüfraster*) von der zuständigen Diözesanleitung bzw. der dafür zuständigen Verwaltungskraft eingefordert und unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen dokumentiert.

Um zu gewährleisten, dass diese Vorgabe erfüllt wird, bietet der KJG-Diözesanverband mehrmals im Jahr ganztägige Präventionsschulungen mit acht Unterrichtsstunden (Basisplusschulung) an, die den o.g. Curriculum entsprechen. Diese richten sich an alle Ehrenamtlichen, die innerhalb des KJG Diözesanverbandes pädagogisch tätig sind. Die Präventionsschulungen werden von ausgebildeten Multiplikator*innen gem. PräVO durchgeführt. Die Multiplikator*innen absolvieren alle drei Jahre eine Rezertifizierung. Schulungen von anderen Anbieter*innen, die gem. der PräVO durchgeführt werden, können auch anerkannt werden. Für Hauptamtliche Mitarbeiter*innen gibt es regelmäßige Angebote für Präventionsschulungen des Bistums, die besucht werden können.

Menschen, die durch die Inhalte einer Präventionsschulung getriggert oder retraumatisiert würden (bspw. Betroffene sexualisierter Gewalt) müssen nicht an einer entsprechenden Schulung teilnehmen. Hierfür können sich Menschen an die Präventionsfachkraft wenden, die die Information vertraulich zur Dokumentation an die zuständige Verwaltungskraft für Gremien weitergibt. Das Dokument ist für Mitarbeiter*innen und die Diözesanleitung zugänglich um sicherzustellen, dass die Personen sich nicht wiederholt neu erklären müssen. Alternativ wird mindestens der Verhaltenskodex mit der Präventionsfachkraft mündlich besprochen. Falls für die Person möglich, können einzelne Inhalte der Schulungen ausgelassen werden. Die Information über dieses Verfahren wird transparent über Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit kommuniziert sowie mit Verantwortlichen und Mandatsträger*innen auf verschiedenen Ebenen.

2.6 Vertiefungsveranstaltungen

Spätestens fünf Jahre nach der letzten Präventionsschulung müssen alle Haupt- und Ehrenamtlichen an einer Vertiefungsveranstaltung teilnehmen, die den Vorgaben der Präventionsordnung im Erzbistum Köln entspricht.

Um zu gewährleisten, dass diese Vorgabe erfüllt wird, bietet der KJG-Diözesanverband mehrmals im Jahr Vertiefungsveranstaltungen an, die den Vorgaben des Erzbistum Köln entsprechen (vgl. § 9 Abs. 9 PräVO). Diese richten sich an alle Haupt- und Ehrenamtlichen, die innerhalb des KJG-Diözesanverbandes pädagogisch tätig sind.

Die entsprechenden Teilnahmebescheinigungen für Ehrenamtliche werden vor Beginn eines Angebotes der Diözesanebene (Maßnahme nach Anhang *Prüfraster*) von dem*der Verwaltungsmitarbeiter*in für Gremienarbeit eingefordert und unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen aufbewahrt oder

dokumentiert. Für hauptberufliche Mitarbeiter*innen liegt die Verantwortung für die Überprüfung und Dokumentation bei der Dienststellenleitung.

3 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für das Miteinander in der KJG. Der KJG Diözesanverband Köln versteht sich als ein Lernfeld, in dem sich alle Beteiligten ausprobieren und Fehler machen dürfen. Wir fördern in unserem Verband eine Kultur, die einen offenen Umgang mit Fehlern zulässt und in der sich Menschen entwickeln können. Sie müssen die Möglichkeit haben, ihr Handeln zu reflektieren und zu verändern. Deshalb sind wir alle gemeinsam dafür verantwortlich, dass der vorliegende Verhaltenskodex eingehalten wird.

Dieser wertschätzende, achtsame Umgang miteinander bildet die Grundlage für diesen Verhaltenskodex, der allen Haupt- und Ehrenamtlichen im Diözesanverband Köln zu Beginn ihrer Tätigkeit vorgelegt und mit ihnen besprochen wird (Zuständigkeit siehe Kapitel 8 Qualitätsmanagement im Gewaltschutzkonzept der KJG im Erzbistum Köln). Jede*r Mitarbeiter*in erkennt diese Verhaltensregeln durch Unterzeichnung an und verpflichtet sich zu deren Umsetzung. Die von hauptamtlichen Mitarbeiter*innen unterschriebenen Verhaltenskodizes werden von der Dienststellenleitung eingefordert und in der Personalakte abgelegt. Die Verhaltenskodizes der Ehrenamtler*innen werden von der Verwaltungskraft für Gremienarbeit eingefordert und unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen aufbewahrt.

Wenn von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer allen Beteiligten gegenüber transparent gemacht werden und bedarf der ausdrücklichen Zustimmung aller beteiligten Leitungspersonen.

Gestaltung von Nähe und Distanz

In diesem Abschnitt geht es um die besondere Gruppendynamik in unserem Verband und den damit verbundenen Umgang mit persönlichen Grenzen.

- Ich bin mir bewusst, dass körperliche und emotionale Nähe Grundlage für die Arbeit mit Menschen ist. Gleichzeitig weiß ich um deren Gefahrenpotential in Bezug auf sexualisierte Gewalt.
- Ich bin mir bewusst über die Entstehungsdynamiken von Gewaltformen. Ich wirke aktiv dagegen, sobald ich psychische, körperliche, emotionale oder verbale Gewalt wahrnehme.
- Wenn ich mit Kindern oder Jugendlichen Zeit verbringe, geschieht dies in den dafür vorgesehenen Räumen und Orten. Die Räumlichkeiten müssen jederzeit von den Teilnehmer*innen eigenständig verlassen werden können.
- Ich achte darauf, dass keine herausgehobenen, intensiven freundschaftlichen Beziehungen zwischen mir und Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen entstehen. Daraus möglicherweise resultierende Rollenschwierigkeiten

(auch bei familiären oder freundschaftlichen Verbindungen o.ä.) werden von mir angesprochen und geklärt.

- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so von mir gestaltet, dass den Teilnehmer*innen keine Angst gemacht wird und keine Grenzen überschritten werden.
- Ich nehme Sorgen und Ängste meiner Mitmenschen ernst und biete Raum, diese zu besprechen.
- Individuelle Grenzempfindungen in Bezug auf körperliche, kognitive, emotionale oder andere Belastungen nehme ich ernst und werden nicht abfällig von mir kommentiert.
- Grenzverletzungen werden von mir thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.
- Ich beteilige mich nicht an Geheimnissen, deren Geheimhaltung bei einem*einer der Beteiligten mit negativen Gefühlen wie z.B. Unwohlsein, Unbehaglichkeit, Belastung oder Stress verbunden sind.
- Ich trage dazu bei, dass eine Atmosphäre entsteht, in der wir ein Miteinander gestalten und niemanden ausgeschlossen wird. Exklusive Grüppchenbildung benenne ich und wirke dagegen.
- Mit Blick auf zeitliche, körperliche, emotionale und kognitive Ressourcen und Kapazitäten meiner Mitmenschen achte ich auf einen grenzachtenden Umgang. Ich überrede niemanden.

Sprache und Wortwahl

- Ich spreche andere Leiter*innen und Teilnehmer*innen grundsätzlich mit ihrem Vornamen an, es sei denn, es wird ausdrücklich eine andere Ansprache gewünscht (z.B. Kathi statt Katharina). Ich verwende keine übergriffigen, diskriminierenden und sexualisierten Spitznamen.
- Ich dulde keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen und unterbinde sexualisierte Sprache.
- In Diskussionen achte ich darauf, trotz unterschiedlicher Standpunkte wertschätzend und auf Augenhöhe zu sprechen.
- Ich achte beim Sprechen darauf, geschlechtergerechte¹ und pronomensensible² Sprache zu sprechen und keine diskriminierenden Begriffe zu nutzen.
- Ich achte auf verbale und nonverbale Signale der Menschen und gehe wertschätzend und empathisch damit um.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich ein und beziehe Position.

Angemessenheit von Körperkontakt

¹ Wenn wir über Menschengruppen sprechen oder schreiben, nutzen wir den Genderstern, um Geschlechter über das binäre Geschlechterverständnis hinaus abzubilden (z.B. Besucher*innen).

² Wenn möglich verzichten wir auf Pronomen. Ansonsten schaffen wir Räume, um Pronomen anzugeben und achten darauf, die Pronomen zu verwenden, die eine Person für sich selbst wählt.

- In meiner Rolle als Leiter*in gehe ich achtsam und zum Wohle der mir anvertrauten Menschen mit Körperkontakt um. Die Grenzen und Bedürfnisse der Teilnehmer*innen sind zu respektieren.
- Ich achte darauf, keine Situationen zu erzeugen, in denen sich meine Mitmenschen unwohl fühlen, z.B. durch ritualisierte Umarmungen zur Begrüßung oder im Rahmen von Spielen.
- Ich beachte die Grenzsignale meiner Mitmenschen, insbesondere in Trost-, bei Pflege- und Erste-Hilfe-Situationen.
- Unerwünschte Berührungen und körperliche Annäherung sind nicht erlaubt.

Umgang mit Nutzung von Medien

- Im Umgang mit Medien beachte ich die geltenden Datenschutzbestimmungen.
- Ich halte mich an die gesetzlichen Bestimmungen³ bei der Herstellung und bei der Nutzung von Filmen und Fotos (z.B. Recht am Bild, Altersfreigabe).
- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit pornographischen Inhalten sind unabhängig vom Alter der Beteiligten im verbandlichen Kontext verboten.
- Auf offiziellen Veranstaltungen des Diözesanverbandes werden Fotos und Videos ausschließlich mit dafür vorgesehenen Medien produziert. Die Verantwortung dafür und die Kommunikation darüber liegt im Fachbereich Öffentlichkeitsarbeit.

Social Media und Messenger

- Bevor ich Fotos oder Videos von anderen (Kindern, Jugendlichen, junge Erwachsene) über Social Media oder einen Messengerdienst (z.B. WhatsApp) teile, hole ich mir die ausdrückliche Erlaubnis von der Person sowie je nach Gesetz von personensorgeberechtigter Person ein. Alle Bilder werden so ausgewählt, dass den darauf abgebildeten Personen keine offensichtlichen Nachteile entstehen.
- Wenn ich Nachrichten über Social Media oder Messenger schreibe, achte ich auf die Ruhezeiten meiner Mitmenschen. Dazu treffen wir entsprechende Vereinbarungen innerhalb der entsprechenden Teams.
- Ich teile keine diskriminierenden oder übergriffigen Inhalte (z.B. Memes, Bilder oder Links).
- Bevor Gruppen über Social Media oder Messenger gegründet werden, wird die Zustimmung aller Beteiligten eingeholt.
- Auf Social Media werden keine Verknüpfungen zwischen Privataccounts von Leiter*innen und Schutzbefohlenen hergestellt (z.B. Follow-Anfragen).
- Die offiziellen Social Media Accounts der KJG im Diözesanverband Köln sowie Accounts, die im Rahmen des beruflichen Kontexts von hauptberuflichen Mitarbeiter*innen erstellt werden, folgen keinen Privatpersonen, sondern ausschließlich Kooperations- und Netzwerkpartner*innen, Initiativen, Verbänden usw.

Schutzräume und Intimsphäre

- Ich achte die individuellen Unterschiede und die soziokulturelle⁴ Vielfalt.
- In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt eines*einer Leiter*in mit einem*einer minderjährigen Teilnehmer*in zu vermeiden.
- Gemeinsames Duschen von Leiter*innen und Teilnehmer*innen sowie Menschen unterschiedlichen Geschlechts ist zu vermeiden. Sollte dies nicht möglich sein, ist mit Badebekleidung zu duschen.

³ https://bdkj.koeln/fileadmin/material/Datenschutz/Datenschutz_im_Verband.pdf

⁴ Soziokultur bezeichnet die Summe aus allen kulturellen, sozialen und politischen Interessen und Bedürfnissen in einer Gesellschaft oder einer gesellschaftlichen Gruppe.

- Ich lege Wert darauf, dass Umkleidesituationen immer getrennt werden (geschlechtlich sowie zwischen Leiter*innen und Teilnehmer*innen).
- Ich Sorge dafür, dass die mir anvertrauten Menschen nicht in halb- bzw. unbekleidetem Zustand beobachtet werden können.
- Alle Schlafräume (-zelte) gelten als Privat- bzw. Intimsphäre der dort wohnenden Personen und dürfen nur mit deren ausdrücklicher Genehmigung betreten werden. Bei erheblichen Regelverstößen seitens der Teilnehmer*innen ist dies auch ohne ausdrückliche Genehmigung möglich (wenn möglich in Rücksprache mit mindestens einem*einer anderen Leiter*in). Die Situation und Entscheidung müssen im Nachhinein mit der Leitung kommuniziert werden.
- Bei Übernachtungen insbesondere mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Ferienfreizeiten sind den Teilnehmer*innen und Leiter*innen Schlafmöglichkeiten in geschlechtergetrennten Räumen zur Verfügung zu stellen⁵. Ausnahmen z.B. aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der betroffenen Personen sowie wenn vorhanden der Personensorgeberechtigten.
- Übernachtungen von Schutzbefohlenen in den privaten Räumlichkeiten der Leiter*innen sind untersagt.
- Auf Veranstaltungen und Reisen mit mindestens einer gemeinsamen Übernachtung müssen Schutzbefohlene von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden.
- Setzt sich die Gruppe aus mehreren Geschlechtern zusammen, müssen auch bei den Begleitpersonen mehrere Geschlechter vertreten sein.

Umgang mit Geschenken

- Ich mache den mir anvertrauten Menschen keine exklusiven Geschenke.
- Wenn ich Geschenke annehme und mache, gehe ich transparent gegenüber Kindern, Eltern und Kolleg*innen damit um.
- Geschenke und Belohnungen dürfen nicht an private Gegenleistungen verknüpft werden.

Disziplinarmaßnahmen

- Auf Regelverstöße reagiere ich grundsätzlich zuerst mit verbalen Zurechtweisungen.
- Falls Sanktionen unabdingbar sind, achte ich darauf, dass diese im direkten Bezug zur „Tat“ stehen.
- Alle Disziplinarmaßnahmen müssen innerhalb des Leitungsteams als angemessen angesehen werden und konsequent umgesetzt werden.
- Alle Disziplinarmaßnahmen sollten für die betroffenen Personen plausibel und berechenbar sein.

⁵ Orientierungshilfe unter <https://lambda-online.de/2023/10/20/faq-queersensible-jugendreisen-erschiene/>

- Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug ist verboten.
- Sogenannte „Mutproben“ oder „Wetteinsätze“ in Form von bewussten Grenzverletzungen und -verschiebungen sind zu untersagen, auch wenn die ausdrückliche Zustimmung der Beteiligten vorliegt.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex

Handelt es sich um Grenzverletzungen, sind alle ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen dazu angehalten, mit der beschuldigten Person ins Gespräch zu gehen. Im Sinne einer positiven Fehlerkultur bieten wir so die Möglichkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren und zu verändern.

Geht es um wiederholte Grenzverletzungen trotz Gespräche oder um Übergriffe, tritt ein Krisenteam zusammen. Dieses besteht aus mindestens zwei Personen, davon mindestens eine Person aus der Diözesanleitung und eine Präventionsfachkraft. Es trifft eine erste Einschätzung zur Schwere des Verstoßes und ob es sich um sexualisierte Gewalt handelt. Das Krisenteam entscheidet weiter, ob der Verstoß in einem internen Interventionsverfahren weiterverfolgt werden muss. In diesem Fall entscheidet das Krisenteam auch, ob die Person währenddessen auf der betreffenden oder allen Ebenen (Orts-, Regional- und Diözesanebene) von ihren Ämtern und Aufgaben freigestellt wird. Die Verantwortung für die Freistellung trägt die Diözesanleitung, gemeinsam mit der Präventionsfachkraft auf Diözesanebene und dem eingesetzten Krisenteam. Dazu wird mit den jeweiligen Mandatsträger*innen auf der entsprechenden Ebene kommuniziert (Pfarr-, Regional-, Diözesan- und Bundesleitung). Wenn das Krisenteam sexualisierte Gewalt festgestellt hat, muss der Verstoß an die Interventionsstelle des Erzbistums gemeldet und die Person zwingend für die Dauer des internen und externen Interventionsverfahrens auf allen Ebenen freigestellt werden.

Nach Abschluss des Interventionsverfahrens kann der beschuldigten Person ein Betätigungsverbot durch die Interventionsstelle ausgesprochen werden. Wenn zweifelsfrei bewiesen werden kann, dass es sich um Falschbeschuldigungen handelt, setzt das Rehabilitationsverfahren (siehe Kapitel 7 Rehabilitation nach Falschbeschuldigung im Gewaltschutzkonzept der KJG im Erzbistum Köln) ein.

Selbstauskunftserklärung

- Hiermit versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmtheit (entsprechend SGB VIII §72a) rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.
- Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

Vor dem Inkrafttreten dieses Konzeptes haben alle haupt- und ehrenamtlichen Personen eine Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben. Diese wird von diesem Kodex abgelöst und ist nicht mehr notwendig. Wenn ein*e Haupt-, Neben- oder Ehrenamtliche*r den Kodex nicht unterschreiben

möchte, werden zunächst Gespräche geführt. Er*sie kann seine*ihre Aufgabe mit Kindern und Jugendlichen nicht weiter wahrnehmen.

4 Beschwerdewege

Für Kinder, Jugendliche, Personensorgeberechtigte und für alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden, die an Angeboten des KJG-Diözesanverbandes teilnehmen oder diese gestalten, gibt es interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen.

Unter „Beschwerden“ verstehen wir jegliche Form von Rückmeldung, also Feedback, Kritik und natürlich auch Beschwerden im klassischen Sinne. Dabei kann es inhaltlich um alles gehen, was den Diözesanverband betrifft – organisatorische Dinge und Abläufe, Verhaltensweisen von einzelnen Personen (Ehren- oder Hauptamtliche), Veranstaltungen usw.

4.1 Interne Beschwerdewege

Beschwerden können während und zwischen Veranstaltungen sowohl anonymisiert als auch persönlich an zuständige Personen innerhalb des Diözesanverbandes gerichtet werden.

Beschwerdemöglichkeiten auf Veranstaltungen

Die folgenden Beschwerdemöglichkeiten werden von den jeweiligen Organisationsteams der Veranstaltungen ausgearbeitet und allen Veranstaltungsteilnehmer*innen gegenüber kommuniziert. Dazu gehört auch, dass benannt wird, wie mit Rückmeldungen umgegangen wird und wer sich konkret darum kümmert.

- Auf Veranstaltungen hängen Informationen aus mit Fotos, Namen und Kontaktdaten der für die Beschwerden zuständigen Personen aus der KJG (zusammengesetzt aus Diözesanleitung sowie Mitarbeiter*innen und/oder weiteren Ehrenamtlichen). Diese Personen können bei Kritik, Feedback oder Beschwerden angesprochen werden und leiten die Rückmeldung an die entsprechende Stelle weiter (bei Bedarf anonym).
- Es gibt anonyme Tages-/Zwischenreflexionen, die den Teilnehmer*innen die Möglichkeit bieten, akute Rückmeldung zu geben.
- Es gibt eine anonyme Beschwerdemöglichkeit, die allen Teilnehmer*innen bekannt gemacht wird und zugänglich ist. Diese dient vor allem der akuten und konkreten Rückmeldung, um noch während der Veranstaltung auf etwas hinzuweisen.
- Die für Beschwerdemöglichkeiten zuständigen Personen sind auf Veranstaltungen erkennbar. Dies wird den Teilnehmer*innen gegenüber kommuniziert.

Ständige Beschwerdemöglichkeiten

- Auf der Homepage des Diözesanverbandes sind die Zuständigkeiten und Kontaktdaten der Diözesanleitung, der Mitarbeiter*innen und weiterer Gremien benannt. Kritik, Feedback und Rückmeldungen können zielgerichtet an zuständige Personen adressiert werden.
- Unabhängig von Veranstaltungen, gibt es über die Homepage die Möglichkeit, eine anonyme Rückmeldung an die Diözesanstelle zu geben. Auf der Homepage wird über Zuständigkeiten und Verfahrenswege informiert.

Nachbereitung und Umgang mit Beschwerden

- In der Planung, Einrichtung und Reflexion von Beschwerdemöglichkeiten werden Zuständigkeiten und Verfahrenswege zur Auswertung und dem nachhaltigen Umgang mit Feedback festgelegt.
- Die Zuständigkeiten und Verfahrenswege werden in der Information über die jeweilige Beschwerdemöglichkeit (z.B. auf einer Veranstaltung oder über die Homepage) transparent gemacht. Das ermöglicht meldenden Personen zu verstehen, was mit ihren Beschwerden, Kritik, Feedback oder Problemanzeigen passiert.
- In der Nachbereitung werden Rückmeldungen aufbereitet und den Teilnehmer*innen von Veranstaltungen zugänglich gemacht. Zusätzlich wird benannt, ob und welche Konsequenzen aus den Rückmeldungen gezogen werden. In der aktiven Nachbereitung wird die Diözesanleitung von Mitarbeiter*innen und weiteren ehrenamtlichen KJGler*innen unterstützt (z.B. Diözesanausschuss).

4.2 Externe Beschwerdewege

Wenn interne Beschwerdewege nicht ausreichen, weil es zum Beispiel um eine Beschwerde über die Diözesanleitung geht oder die Diözesanleitung involviert ist, gibt es folgende übergeordnete Möglichkeiten:

- **BDKJ im Erzbistum Köln**
In seiner Funktion als Dachverband ist der BDKJ im Erzbistum Köln der KJG im Diözesanverband Köln nicht weisungsbefugt, kann aber vor allem mit Blick auf Interventionsfälle agieren und ein entsprechendes Verfahren einleiten (siehe Interventionsabläufe mit dem BDKJ).
- **KJG Bundesverband**
Ähnlich wie der BDKJ ist der Bundesverband dem Diözesanverband nicht weisungsbefugt. Dennoch kann eine Beschwerde auf dieser Ebene diskutiert und weitere Schritte mit der meldenden Person abgestimmt werden.

Die Information über externe Beschwerdewege wird über Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit, bspw. auf der Homepage, transparent gemacht.

4.3 Strukturübergreifender Umgang mit Beschwerden

Geht bei den Präventionsfachkräften eine Beschwerde über eine*n haupt- oder ehrenamtliche*n Mitarbeiter*in über einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex ein, der zur Folge hat, dass die jeweilige Person für die Dauer eines Interventionsverfahrens freigestellt wird, ist die Person auf allen untergeordneten Ebenen von ihren Ämtern und Aufgaben freizustellen (d.h. Orts-, Regional-, Diözesanebene). Die Verantwortung für dieses Verfahren trägt die Präventionsfachkraft auf Diözesanebene, gemeinsam mit der zuständigen Diözesanleitung und dem ggf. eingesetzten Krisenteam. Dazu wird mit den jeweiligen Mandatsträger*innen auf allen entsprechenden Ebenen kommuniziert (Pfarr-, Regional-, Diözesan- oder Bundesleitung).

Nach Abschluss des Interventionsverfahrens kann der beschuldigten Person ein Betätigungsverbot durch die Interventionsstelle ausgesprochen werden. Wenn zweifelsfrei bewiesen werden kann, dass

es sich um Falschbeschuldigungen handelt, setzt das Rehabilitationsverfahren (siehe *Kapitel 7 Rehabilitation nach Falschbeschuldigung*) ein.

5 Umgang mit Verdachtsfällen

Gegenüber psychischer, körperlicher, verbaler und emotionaler Gewalt ergibt sich sexualisierte Gewalt aus besonderen Dynamiken und Entstehungsbedingungen. Dementsprechend unterscheiden wir in diesem Kapitel zwischen Verdachtsfällen bei sexualisierter Gewalt und Verdachtsfällen bei weiteren Gewaltformen.

Grundsätzlich ist die Präventionsfachkraft für jede Form von Gewalt zuständig und kann zur Beratung hinzugezogen werden.

5.1 Umgang mit Verdachtsfällen bei sexualisierter Gewalt

Meldungen oder Beschwerden über sexualisierte Gewalt können in unterschiedlichen Kontexten oder Situationen auftreten. So kann jemand einen Verdacht haben, dass ein Kind oder ein*e Jugendliche*r sexualisierte Gewalt erfährt. Es kann die Situation auftreten, dass sich ein Kind oder ein*e Jugendliche*r einer Vertrauensperson anvertraut oder jemand erfährt, dass Kinder und Jugendliche untereinander übergriffig geworden sind.

Egal, um welchen Fall es sich handelt, der*die Meldende kann sich entweder direkt an die KJG-Diözesanstelle, an eine beauftragte Ansprechperson des Erzbistums oder eine neutrale externe Organisation wenden, um dort Hilfe zu bekommen.

Die Kontaktdaten lauten wie folgt:

KJG-Diözesanstelle (Tel.: 0221 - 1642 6432)

- Flo Schneider (Hauptamtliche Diözesanleitung, Präventionsfachkraft)
Tel.: 0221-1642 6561
E-Mail: flo.schneider@kjpg-koeln.de
- Christina Düster (Bildungsreferentin, Präventionsfachkraft)
Tel.: 0221-1642 6698
E-Mail: christina.duester@kjpg-koeln.de

Externe Beratungsstellen

- Sag's e.V. - Beratung und Prävention gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen
Düsseldorfer Str. 16, 40764 Langenfeld (Rheinland)
Tel.: 02173 – 82765
E-Mail: info@sags-ev.de oder beratung@sags-ev.de
<https://www.sags-ev.de/>
- Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt e.V.
Damaschkestraße 53, 51373 Leverkusen
Tel.: 0214 – 2061598

E-Mail: info@frauennotruf-lev.de
<https://www.frauennotruf-lev.de/>

- Zartbitter Köln e.V. - Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen
Sachsenring 2, 50677 Köln
Tel.: 0221 - 312055
<https://www.zartbitter.de/>
- Leuchtzeichen (Beratungsstelle von Umsteuern! – RobinSisterHood e.V.)
Beratungsstelle für betroffene von kirchlicher sexualisierter Gewalt
Online-Beratung sowie persönliche Beratung
Markmannsgasse 7, 50667 Köln
Tel.: 0152 - 53092414
E-Mail: leuchtzeichen@um-steuern.org
<https://leuchtzeichen-online.de/>
- Kinderschutzbund Rheinisch-Bergischer Kreis
Bensberger Str. 133, 51469 Bergisch Gladbach
Tel.: 02202 - 39924
E-Mail: info@kinderschutzbund-rheinberg.de
<https://www.kinderschutzbund-rheinberg.de/>

Erhalten ehrenamtliche oder hauptamtliche Mitarbeiter*innen Kenntnis von einem Verdachtsfall, wird die Information dokumentiert und an die Präventionsfachkraft weitergeleitet. Die meldende Person bzw. der*die Betroffene wird über diesen Weg informiert. Sobald eine Präventionsfachkraft auf Diözesanebene von einem Verdachtsfall Kenntnis nimmt, tritt ein Krisenteam zusammen. Dieses besteht aus mindestens zwei Personen, davon mindestens eine Person aus der Diözesanleitung.

Alle Schritte werden dokumentiert. Die weitere Kommunikation, auch gegenüber der Presse, erfolgt ausschließlich durch das Krisenteam.

Zum Schutz der Haupt- und Ehrenamtlichen, die sich im Zusammenhang mit einem Fall von sexualisierter Gewalt in einer emotional belastenden Situation befinden, sind entsprechende Verhaltensempfehlungen entwickelt worden, in denen beschrieben ist, wer was zu welchem Zeitpunkt zu tun hat.

Hinweis: Diese Verhaltensempfehlungen sind als Stütze und Hilfestellung zu verstehen. Sie entbinden nicht zu überprüfen, ob das jeweilig beschriebene Vorgehen sinnvoll und notwendig ist.

5.2 Umgang mit Verdachtsfällen bei anderen Gewaltformen

Wenn du Kenntnis von einem Verdachtsfall bekommst oder selbst eine Beobachtung gemacht hast, gibt es ein paar Dinge, auf die du achten solltest:

- Begib dich nicht selbst in Gefahr. Das gilt vor allem, wenn du körperliche Gewalt wahrnimmst. Hol dir im Zweifel Hilfe.
- Nimm deine eigene Wahrnehmung ernst. Manchmal ist es schwer, Gewaltdynamiken einzuordnen. Du kannst dir immer Unterstützung holen, zum Beispiel bei der Präventionsfachkraft in der KJG-Diözesanstelle.
- Nimm die betroffene oder meldende Person ernst, hör ihr zu und versuch dabei, so wertfrei wie möglich zu agieren. Kommuniziere die nächsten Schritte.
- Dokumentier deine Beobachtungen und Gespräche mit Betroffenen oder Beobachter*innen.

Grundsätzlich gilt, dass du dir jederzeit Hilfe und Beratung durch die Präventionsfachkraft der KJG-Diözesanstelle einholen kannst.

6 Handlungsempfehlungen

6.1 Handlungsempfehlungen bei sexualisierter Gewalt

Die Handlungsempfehlungen beziehen sich auf Betroffene sexualisierter Gewalt. Solltest du befürchten, dass eine Person in deinem Umfeld von einer anderen Form von Gewalt betroffen ist, wende dich trotzdem an die Präventionsfachkraft, um Beratung einzuholen und weitere Schritte zu planen.

Du hast die VERMUTUNG, dass ein Kind oder ein*e Jugendliche*r von sexualisierter Gewalt betroffen ist.

1. Schritt: HÖR AUF DEIN GEFÜHL
Nimm deine eigene Wahrnehmung ernst und beobachte das Kind bzw. die*den Jugendliche*n in der nächsten Zeit genauer. Fang am besten schon jetzt an deine Beobachtungen zu dokumentieren (in anonymisierter Form, da diese Notizen erstmal nur ein Gedächtnisprotokoll für dich selbst darstellen).
2. Schritt: RUHE BEWAHREN UND NICHT ÜBERSTÜRZT HANDELN
Das ist nicht einfach, aber sehr wichtig. Denn überstürzte Handlungen können die Situation für die betroffene Person eventuell verschlimmern. Bitte keine eigenen Ermittlungen anstellen oder den*die vermutliche*n Täter*in mit dem Verdacht konfrontieren. Besteht die Möglichkeit, dass es sich um sexualisierte Gewalt innerhalb einer Familie handelt, solltest du auch auf keinen Fall mit den Eltern sprechen oder unter einem Vorwand Andeutungen des Problems gegenüber einem Elternteil machen. Dies verschlimmert ggf. die Situation für das Kind bzw. den*die Jugendliche*n und führt unter Umständen dazu, dass die betroffene Person sich bzw. ihre Aussagen zurückzieht, weil der*die Täter*in den Druck auf sie erhöht.
3. Schritt: ZWEITMEINUNG EINHOLEN/SITUATION EINSCHÄTZEN
Behandle das Thema diskret, aber bleibe nicht allein damit. Besprich dich mit einer Person deines Vertrauens und teile ihr deine Wahrnehmungen und Beobachtungen mit. Am besten sprichst du (auch) mit einem Mitglied eurer Leitungsrunde bzw. mit einem*einer Kolleg*in und klärst ab, ob er*sie deine Wahrnehmungen teilt. In diesem Gespräch solltest du möglichst

genau von den Beobachtungen und Wahrnehmungen berichten und auch dieses Gespräch schriftlich dokumentieren.

4. Schritt: FACHLICHE ODER PROFESSIONELLE BERATUNG EINHOLEN

Besprich dich mit einer zuständigen Präventionsfachkraft auf Diözesanebene, wende dich an eine*n Missbrauchsbeauftragte*n des Erzbistums oder eine neutrale externe Organisation, um dort Hilfe zu bekommen (s. Ansprechpersonen unter Kapitel 4 Beschwerdewege). In dieser Fachberatung wird geklärt, ob es sich um eine Situation handelt, die weitere Verfahrenswege erforderlich macht...

Handelt es sich bei dem*der mutmaßlichen Täter*in um eine*n Mitarbeiter*in bzw. ehrenamtlich Tätigen der eigenen Einrichtung, ist es sehr ratsam, eine externe Fachberatungsstelle an der Intervention zu beteiligen, um einen möglichen Schutz des*der Täter*in zu unterbinden. Darüber hinaus sollte jeder Kontakt zwischen dem*der vermuteten Täter*in und der betroffenen Person unterbunden werden und Situationen vermieden werden, in denen eine Kontaktaufnahme der Beteiligten möglich ist.

5. Schritt: INTENSIVIERE, WENN MÖGLICH, DEN KONTAKT ZUR BETROFFENEN PERSON

Falls sich die Möglichkeit ergibt und du dir das zutraust, kannst du die betroffene Person ermutigen, über Gefühle oder Probleme zu sprechen. Zeige dich offen und gesprächsbereit, wenn die betroffene Person in deiner Nähe ist. Arbeitsmaterialien, die für die Prävention gedacht sind, eignen sich auch, um Kinder zum Sprechen zu ermutigen, ohne sie zu drängen.

6. Schritt: SCHRIFTLICHE DOKUMENTATION ALLER GESPRÄCHE UND WEITEREN HANDLUNGSSCHRITTE

Spätestens zu diesem Zeitpunkt solltet ihr ein Protokoll aller bisherigen Beobachtungen und Gespräche anlegen. Achtet bei dieser Dokumentation der Ereignisse darauf, möglichst wertfrei zu formulieren und die Aussagen aller Gesprächspartner*innen so wortgetreu wie möglich wiederzugeben.

7. Schritt: KLÄRUNG DER WEITEREN VERFAHRENSWEGE MIT DER STABSSTELLE INTERVENTION DES ERZBISTUMS

Gemeinsam mit der Stabsstelle Intervention werden die weiteren Verfahrenswege im Einklang mit der gültigen Verfahrensordnung des Erzbistums besprochen und umgesetzt.

Falls sich dabei der Verdacht erhärtet, kommt es zu Schritt 8:

8. Schritt: GRÜNDUNG EINES KRISENTEAMS

Informiere die Diözesanleitung über den aktuellen Stand und gründet ein Krisenteam. Innerhalb dieses Krisenteams könnt ihr die nächsten Schritte besprechen und euch gegenseitig austauschen und beraten.

Ein Kind oder ein*e Jugendliche*r VERTRAUT SICH DIR AN und erzählt dir von einem Erlebnis sexualisierter Gewalt.

Für von sexualisierter Gewalt betroffene Kinder oder Jugendliche ist es zumeist sehr schwierig, sich an andere Menschen zu wenden und sich ihnen anzuvertrauen. Die Schritte 2-7 (s.o.) sind zu beachten. Zusätzlich solltest du in einem solchen Fall folgende EMPFEHLUNGEN beachten:

- Dem Kind oder dem*der Jugendlichen zuhören und ihm*ihr Glauben schenken.
- Ihn*sie ermutigen sich mitzuteilen und Gesprächsbereitschaft signalisieren, aber keinen Druck aufbauen.
- Auch Berichte über kleinere Grenzverletzungen ernstnehmen, da viele Betroffene zunächst nur einen kleinen Teil dessen erzählen, was ihnen widerfahren ist.
- Möglichst keine „Warum“-Fragen verwenden. Diese lösen leicht Schuldgefühle aus.
- Offene Fragen stellen: Was? Wann? Wer? Wo? Wie?
- Nicht nach Details fragen und keine Suggestivfragen stellen (z.B. Hat die Person auch dieses oder jenes mit dir getan?). Solche Fragen könnten die Aussagen des*der Betroffenen beeinflussen und im Nachhinein verzerren.
- Keine Konfrontation mit dem*der Täter*in oder den Eltern/Erziehungsberechtigten, falls es sich um einen Fall von sexualisierter Gewalt innerhalb der Familie handelt.
- Keine übereilte Strafanzeige! Niemand ist zur Anzeige verpflichtet. Eine Anzeige kann auch später erfolgen und muss unbedingt gut vorbereitet sein. Die Notrufnummer 110 wirklich nur im dringenden Notfall anrufen, da die Polizei immer ermittelnd tätig werden muss, sobald sie von einem Verdachtsfall erfährt.
- Das Kind bzw. den*die Jugendliche*n nicht mit deinen eigenen Emotionen überfordern: Nicht vor dem*der Betroffenen weinen oder drohen, den*die Beschuldigten ins Gefängnis zu schicken.
- Ambivalente Gefühle der betroffenen Person akzeptieren.
- Zweifelsfrei Partei für den*die Betroffene*n ergreifen und deutlich machen, dass er*sie keine Schuld trägt an dem, was vorgefallen ist.
- Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des*der Betroffenen respektieren und keine logischen Erklärungen einfordern.
- Keine Versprechungen geben, die du nicht einhalten kannst wie z.B., dass du niemandem etwas von dem Gehörten erzählen wirst, da auch du dir Unterstützung holen musst, um helfen zu können.
- Keine voreilige Weitergabe von Informationen an Außenstehende. Lieber gezielt einzelne Gesprächspartner*innen auswählen und mit diesen die weiteren Schritte besprechen.
- Evtl. schon im ersten Gespräch fragen, ob es okay ist, wenn du dir Notizen machst. Ansonsten direkt im Anschluss an das Gespräch ein Gedächtnisprotokoll mit möglichst wortgetreuer Wiedergabe des Gesagten erstellen.
- Fachliche und professionelle Beratung einholen (**s. Schritt 4**).
- Mit dem Kind oder dem*der Jugendlichen in engem Kontakt bleiben und den*die Betroffene*n über alle weiteren Handlungsschritte informieren bzw. diese mit ihm*ihr absprechen!

6.2 Handlungsempfehlungen bei anderen Gewaltformen

Du BEOBACHTEST eine psychische, körperliche, verbale, emotionale oder sexualisierte Grenzverletzung bzw. einen Übergriff von Teilnehmer*innen untereinander.

Bei (sexualisierten) Grenzverletzungen und Übergriffen sind alle Leiter*innen zum direkten Handeln gefordert. In erster Linie geht es um den konkreten Schutz von Kindern und Jugendlichen.

Wenn du eine Grenzverletzung bzw. einen Übergriff wahrnimmst, ist Folgendes zu tun:

1. „Dazwischen gehen“ und Grenzverletzung/Übergriff deutlich benennen und stoppen!
2. Situation auflösen und Informationen von den Beteiligten einholen.
3. Offensiv Stellung beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten.
4. Im Anschluss den Vorfall im Leitungsteam ansprechen und gemeinsam einschätzen, ob es sich um eine Grenzverletzung oder einen Übergriff handelt.

Weiteres Handeln im Falle einer Grenzverletzung

Merkmale einer Grenzverletzung: Sie können unbeabsichtigt geschehen, sind oft das Resultat unüberlegten Handelns, können in der Regel korrigiert bzw. geklärt werden.

5. Konsequenzen für die Urheber*innen beraten.
6. Mit dem*der Betroffenen abklären, ob und in welcher Form eine Entschuldigung aussehen könnte.
7. Mit dem*der Urheber*in sprechen.
8. Darauf achten, dass die ausgesprochenen Konsequenzen umgesetzt werden.
9. Bei erheblichen Grenzverletzungen die Eltern/ Erziehungsberechtigten informieren.
10. Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist.

Weiteres Handeln im Falle eines Übergriffs

Merkmale eines Übergriffs: Sie sind meist Ausdruck unzureichenden Respekts, passieren nicht zufällig, unterscheiden sich von Grenzverletzungen durch die Massivität und/oder Häufigkeit der Grenzüberschreitungen.

5. Konsequenzen für die Urheber*innen beraten.
6. Abwägen, inwieweit der Schutz der Gruppe weiterhin gewährleistet werden kann. Falls dem nicht so ist, den*die Urheber*in von der weiteren Aktion ausschließen und nach Hause schicken.
7. Kontakt mit den Eltern/ Erziehungsberechtigten aufnehmen und diese über den Vorfall informieren. Eventuell zur Vorbereitung auf das Gespräch mit den Eltern/ Erziehungsberechtigten Kontakt zu einer Fachberatungsstelle aufnehmen.
8. Darauf achten, dass die ausgesprochenen Konsequenzen umgesetzt werden.
9. Die übrigen Teilnehmer*innen für die Thematik sensibilisieren und diese auffordern, sich jederzeit an das Leitungsteam zu wenden, falls es zu einer weiteren Grenzüberschreitung oder einem Übergriff kommen sollte.
10. Grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen, (weiter)entwickeln und mit den Teilnehmer*innen durchsprechen.
11. Präventionsarbeit verstärken.

Falls ihr im Umgang oder mit der Bewertung einer bestimmten Situation unsicher seid, könnt ihr euch jederzeit an die KJG-Diözesanstelle wenden und euch dort Beratung und Unterstützung holen.

DU BEOBACHTEST EINE GRENZVERLETZUNG BZW. EINEN ÜBERGRIFF EINES LEITERS*EINER LEITERIN.

Besonders bei (sexualisierten) Grenzverletzungen und Übergriffen von Leiter*innen sind die anderen Leiter*innen gefordert. Kein*e Leiter*in darf seine*ihre höhergestellte Position ausnutzen und sich gegenüber Teilnehmenden grenzverletzend oder gar übergriffig verhalten. Andererseits können Grenzverletzungen auch unbeabsichtigt geschehen und Leiter*innen müssen die Chance haben, ihr Verhalten zu reflektieren und zu ändern ohne, dass dabei ihre Autorität infrage gestellt wird. Aus diesen Überlegungen ergeben sich folgende Handlungsvorschläge, wenn du eine Grenzverletzung bzw. einen Übergriff seitens eines*einer Leiter*in wahrnimmst:

1. „Dazwischen gehen“ und unter einem Vorwand die Situation auflösen.
2. In Abwesenheit der Teilnehmenden die Grenzverletzung/Übergriff deutlich benennen und darauf hinweisen, dass damit gegen die von allen Leiter*innen unterschriebenen Regeln aus dem Verhaltenskodex verstoßen wurde.
3. Offensiv Stellung beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten.
4. Im Anschluss den Vorfall im Leitungsteam ansprechen und gemeinsam besprechen, wie es zukünftig gelingt, die Regeln aus dem Verhaltenskodex einzuhalten und weitere Grenzverletzungen dieser Art zu verhindern.
5. Im Falle eines Übergriffes muss die leitende Person sofort ihre Leitungstätigkeit aufgeben und darf nicht länger an der Aktion teilnehmen. Im Falle einer Grenzverletzung soll der*die Leiter*in in Anwesenheit einer weiteren Person aus dem Leitungsteam bei der Person um Entschuldigung bitten, deren Grenze verletzt wurde, sofern die Person bereit ist die Entschuldigung zu hören.

7 Rehabilitation bei Falschbeschuldigung

In Anlehnung an die Empfehlungen der Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW⁶ gilt das folgende Rehabilitationsverfahren bei Falschbeschuldigungen.

Ein abgeschlossenes Interventionsverfahren bildet die Grundlage für ein Rehabilitationsverfahren. Das Rehabilitationsverfahren kann nur unter der Bedingung einsetzen, dass im Rahmen des Interventions- und Klärungsprozesses zweifelsfrei nachgewiesen werden kann, dass sich der Verdacht als unbegründet erwiesen hat.

Die für Intervention zuständige Diözesanleitung übernimmt die Koordination für das Rehabilitationsverfahren. Dabei soll sie sich von der Präventionsfachkraft beraten lassen. Das Rehabilitationsverfahren muss gewissenhaft und umfassend dokumentiert werden.

Die Falschbeschuldigte Person...

...ist ein*e ehren- oder hauptamtliche*r Mitarbeiter*in

⁶ <https://psg.nrw/baustein-9-rehabilitation/> und <https://psg.nrw/wp-content/uploads/2024/02/schutzkonzepte-psg-baustein-9-rehabilitation.pdf>

Für die falschbeschuldigte Person gilt, dass (arbeitsrechtliche) Formalia geklärt werden müssen. Wurden Maßnahmen wie Freistellungen oder Beurlaubungen getroffen, müssen diese aufgehoben werden. Etwaige Einträge in die Personalakte müssen gelöscht werden. Sind der beschuldigten Person Kosten entstanden (z.B. durch Straf- oder Arbeitsrechtsverfolgung), geht die Diözesanleitung in die Kommunikation, ob und wie die Kosten übernommen werden können. Darüber hinaus wird der falschbeschuldigten Person angeboten, in der persönlichen Aufarbeitung zu unterstützen. Hierfür werden, wenn nötig, finanzielle Mittel für Supervision freigestellt oder Unterstützung in der Suche nach Hilfsmöglichkeiten wie psychologischer Beratung angeboten.

...ist ein*e Teilnehmer*in⁷

Der falschbeschuldigten Person wird angeboten, sie in der persönlichen Aufarbeitung zu unterstützen. Hierfür werden, wenn nötig, finanzielle Mittel für Supervision freigestellt oder Unterstützung in der Suche nach Hilfsmöglichkeiten wie psychologischer Beratung angeboten.

Darüber hinaus muss erörtert werden, wie es zu den falschen Anschuldigungen gekommen ist. Vor allem für Kinder und Jugendliche, die falsche Anschuldigungen geäußert haben, sollte geprüft werden, ob sie an eine spezialisierte Fachberatungsstelle oder eine*n Kinder- und Jugendtherapeut*in angebunden werden sollten.

Umgang im Team

Gemeinsam mit dem Team, in dem die falschbeschuldigte Person gearbeitet hat (Gremien wie Diözesanausschuss, Diözesanstellenteam usw.), wird mit Unterstützung durch eine*n externe*n Supervisor*in ein Aufarbeitungsprozess eingeleitet. Hierbei ist es besonders wichtig, dass transparent gemacht wird, durch welche Schritte und Maßnahmen zweifelsfrei bewiesen werden konnte, dass es sich um eine Falschbeschuldigung handelte. Außerdem ist in diesem Prozess Raum für Sorgen, Ängste, Wünsche, Wut und alle anderen Emotionen und Konflikte, die im Rahmen des Interventionsverfahrens aufgekommen sind. Dabei geht es insbesondere darum, folgende Fragen zu klären:

- Persönliche Ebene: Was brauchen die Teammitglieder, um das Vertrauen wiederherzustellen?
- Fachliche Ebene: Wie kann damit umgegangen werden, wenn die falschbeschuldigte Person künftig in Situationen kommt, in denen der Verdacht eine Rolle spielt?

Innerhalb des Teams muss geprüft werden, ob es Personen im Prozess gab, die maßgeblich am Zustandekommen der Falschanschuldigung beteiligt waren. Für den Rehabilitationsprozess ist es wichtig, dass sie in die Verantwortung genommen werden – insbesondere, wenn es sich um bewusst falsche Anschuldigungen handelt. In diesem Fall sind straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen zu prüfen.

Umgang mit Kindern und Jugendlichen

Kinder und Jugendliche bekommen für gewöhnlich mit, wenn Klärungsprozesse laufen. Um sie gut in das Rehabilitationsverfahren einzubeziehen, ergeben sich folgende Punkte:

⁷ Teilnehmer*in in diesem Kontext bedeutet Kind und/oder Jugendliche*r, der*die kein*e Leiter*in ist (U16 Jahre)

- Zielgruppengerechte Kommunikation
- Raum für Gedanken und Emotionen der Kinder und Jugendlichen
- Wechsel der Perspektive (Würden Kinder und Jugendliche schon einmal für etwas beschuldigt, was sie nicht getan haben? Was haben sie sich gewünscht, wie andere Personen damit umgehen?)
- Gesprächsangebote machen

Umgang mit externen Personen und Öffentlichkeit

Auch gegenüber anderen Personen (z.B. Eltern, anderen Ebenen oder der Pfarrgemeinde) muss transparent gemacht werden, dass es sich um Falschanschuldigungen handelt und wie es dazu gekommen ist. Dazu erarbeitet die Diözesanleitung einen individuellen Kommunikationsleitfaden und lässt sich hierfür, wenn nötig, beraten.

8 Qualitätsmanagement

Im Sinne der nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit im KJG-Diözesanverband gibt es eine feste Zuständigkeit für dieses Themenfeld. Es gibt sowohl eine Person der Diözesanleitung als auch eine Person aus dem Team der Referent*innen, die inhaltlich für den Bereich Prävention verantwortlich sind. Diese werden auf der konstituierenden Sitzung der Diözesanleitung benannt.

Zusätzlich gibt es eine Person aus der Verwaltung, die für die Verwaltung und Dokumentation aller notwendigen Unterlagen der neben- und ehrenamtlich Tätigen im Sinne der Prävention zuständig ist (erweitertes Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung, unterzeichneter Verhaltenskodex, Teilnahmebescheinigung an Präventionsschulung sowie gegebenenfalls Vertiefungsveranstaltung).

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen aus dem Diözesanverband werden um die Zuständigkeiten für den Bereich Prävention informiert. Bevor Ehrenamtler*innen oder hauptberufliche Mitarbeiter*innen den Verhaltenskodex unterschreiben, werden die Inhalte des Gewaltschutzkonzeptes mit besonderem Fokus auf den Verhaltenskodex mit ihnen besprochen und eventuelle Fragen geklärt. Zu Beginn von größeren Veranstaltungen mit vielen Leiter*innen, die helfen, wird das Gewaltschutzkonzept mit besonderem Fokus auf Verhaltenskodex und Verfahrenswege mit allen thematisiert, bspw. in der Großgruppe. Das Wissen wird aufgefrischt und Fragen können geklärt und besprochen werden. Die Verantwortung hierfür trägt die Projektleitung in Zusammenarbeit mit Fachbereich Intervention.

Wir überprüfen regelmäßig, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Gewaltschutzkonzeptes bedarf. Spätestens nach fünf Jahren oder einer Krisenintervention muss das Schutzkonzept evaluiert oder gegebenenfalls angepasst werden.

Im Rahmen von Veranstaltungen räumen wir ausreichend Zeit für Tages-, Zwischen- und Abschlussreflexionen ein.

9 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen

Die Stärkung von Kindern und Jugendlichen ist den Grundsätzen der KJG fest verwurzelt und zeigt sich zum Beispiel darin, dass die Mitbestimmung (vor allem auch von Kindern und Jugendlichen) und Geschlechtergerechtigkeit in den Strukturen der KJG verankert ist. In allen Aktionen und Veranstaltungen der KJG bestärken wir Kinder und Jugendliche ihre Meinung zu äußern. Wir ermöglichen allen Beteiligten gleichberechtigt Anteil am Gelingen unserer Angebote zu haben.

Zudem wird sowohl in den Präventionsschulungen als auch in den anderen Ausbildungskursen hervorgehoben, wie wichtig die Meinungsbildung und -stärkung von Minderjährigen im Rahmen von Gruppenstunden, Freizeiten und Aktionen sind. Hierbei versuchen wir Kinder und Jugendliche darin zu unterstützen, sich eine eigene Meinung zu bilden sowie diese auch zu äußern. Außerdem sollen sie lernen, dass sie „Nein“ sagen dürfen und sollen, wenn sie sich unwohl fühlen oder ihnen eine Situation Angst macht.

Anhang

Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses

Briefkopf/Name und
Anschrift des Verbandes

Bestätigung

Zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt (Bürgerbüro) für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30 a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG).

Hiermit wird bestätigt, dass der o. g. Träger der freien Jugendhilfe entsprechend §72a SGB VIII die persönliche Eignung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen an Hand eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.

Name, Vorname _____

Geboren am: _____ in: _____

wird hiermit gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG zur Einsicht beim beauftragenden Vorstand des/der

_____ vorzulegen.

(Name des Trägers)

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller. Aufgrund dieser ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Ort und Datum

Unterschrift/Stempel
des Jugendverbands/der Jugendorganisation

Bundesamt für Justiz

Bundesamt für Justiz, 53094 Bonn

Herrn _____

Bonn den 16.06.2011
 Hausanschrift: Adenauerallee 99-103, 53113 Bonn
 Telefon: 0228 99410 40 (Zentrale)
 Telefax: 0228 99410 5050
 Aktenzeichen:
 U0287-05774024--
 15062011-09071201-NE-DTV--/--
 (bei Rückfragen bitte angeben)

Erweitertes Führungszeugnis

Angaben zur Person

Geburtsname :
 Familienname :
 Vorname(n) :
 Geburtsdatum :
 Geburtsort :
 Staatsangehörigkeit :
 Anschrift :

Inhalt: **Keine Eintragung**

Bitte prüfen Sie die Angaben zur Person, um Verwechslungen zu vermeiden. Offenkundige Fehler, auch im Hinblick auf den Inhalt des Führungszeugnisses, sollten Sie mir unverzüglich - ggf. telefonisch - anzeigen, um eine sofortige Überprüfung zu ermöglichen.
 Dieses Führungszeugnis wurde mit Hilfe automatischer Einrichtungen erteilt und nicht unterschrieben.

Das Ausstellungsdatum!
 Das Datum der Sichtvorlage und das Ausstellungsdatum dürfen nicht weiter als 3 Monate auseinanderliegen.

Die Art des Führungszeugnisses!
 Das vorgelegte Zeugnis muss ein erweitertes Führungszeugnis sein.

Die Angaben zur Person!
 Die Angaben zur Person müssen mit den beim Träger vorliegenden Daten übereinstimmen.

Der Inhalt!
 An dieser Stelle ist vermerkt, ob es Eintragungen gibt und wenn ja, auf Grund welchen Paragraphen.

Sollte ein Eintrag auf Grund einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung (entsprechend SGB VIII §72a) vorliegen, werden die zuständigen Diözesanreferent*innen darüber von der Einsehenden Person per E-Mail informiert. In der E-Mail wird der Paragraph, der zum Ausschluss führt, nicht genannt. Nach der Information wird das Führungszeugnis, mit einem Hinweis auf den Ausschluss, an die vorliegende Person zurückgeschickt.

Sollte keine Eintragung oder eine Eintragung auf Grund eines nicht relevanten Paragraphen vorliegen, wird das Datum der Vorlage vermerkt und das Führungszeugnis zusammen mit einer Unbedenklichkeitsbescheinigung an die vorliegende Person zurückgeschickt. Bei hauptamtlichen Mitarbeiter*innen der Diözesanstelle wird das Führungszeugnis in deren Personalakte aufbewahrt.

Fünf Jahre nach der Sichtvorlage wird überprüft ob die Person noch für den Diözesanverband tätig ist. Wenn ja, dann wird ein neues Führungszeugnis angefragt, wenn nein werden die Daten gelöscht.

Prüfraster

Empfehlung zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeiten hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (eFz) bei Jugendverbänden in Anlehnung an ein Prüfraster des BDKJ NRW

Tätigkeit/ Angebot/ Maßnahme der Jugendarbeit	Beschreibung der Tätigkeit	Empfehlung für ein eFz	Empfehlung für Schulungen	Begründung
Kinder- und Jugendgruppenleiter*in	Gruppenleiter*in; regelmäßige, dauerhafte Treffen mit fester Gruppe (Altersunterschied zwischen Leitung und Gruppenmitgliedern mehr als 2 Jahre)	Ja	Gruppenleitungskurs; Präventionsschulung (Basisplusschulung)	Auf Grund der Tätigkeit kann ein Macht- und Hierarchieverhältnis vorliegen. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu.
Tätigkeiten im Rahmen von Ferienfreizeiten und Wochenendfreizeiten mit Übernachtung	Neben der Mitarbeit in einem Leitungsteam werden auch weitere Tätigkeiten in einer Funktion auf die Gruppe hin ausgeführt, die ebenfalls ein besonderes Vertrauensverhältnis zu Kindern und Jugendlichen begünstigen. Dies können zum Beispiel Lagerköch*innen sein.	Ja	Gruppenleitungskurs; Präventionsschulung (Basisplusschulung)	Dauerhafter Kontakt zu Kindern und Jugendlichen während einer Freizeit, der den Aufbau eines besonderen Vertrauensverhältnisses begünstigt; Diese Tätigkeiten müssen im Einzelfall beschrieben werden. In der Vereinbarung zwischen Jugendamt und Jugendverband ist zu regeln, ob von der Vorlagepflicht neben dem Leitungsteam der Ferienfreizeit weitere Personen betroffen sind, die in Bezug auf die Gruppe eine Funktion und Aufgabe haben.
Ferienaktion, Ferienspiele, Stadtranderholung ohne gemeinsame Übernachtung	Leitungsfunktion in einer zeitlich befristeten Gruppe	Ja	Gruppenleitungskurs; Präventionsschulung (Basisplusschulung)	Art, Dauer und Intensität lassen ein besonderes Vertrauensverhältnis und eine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten.
(Aus-) Hilfsgruppenleiter*in bei Veranstaltungen ohne Übernachtung	Spontane Tätigkeit als Gruppenleiter*in, keine Regelmäßigkeit	Nein	Mündliche Unterweisung in das Schutzkonzept	Maßnahmen und Aktivitäten sollen nicht daran scheitern, dass für die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses keine Zeit war, da ein*e Leiter*in spontan für einen anderen eingesprungen ist. In diesem Fall wird eine Ehren- bzw. Selbstverpflichtungserklärung vorgeschlagen.

Tätigkeit/ Angebot/ Maßnahme der Jugendarbeit	Beschreibung der Tätigkeit	Empfehlung für ein eFz	Empfehlung für Schulungen	Begründung
Tätigkeiten im Rahmen von Bildungsmaßnahmen mit gemeinsamer Übernachtung	Leitung mehrtägiger Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für Minderjährige mit gemeinsamer Übernachtung	Ja	Gruppenleitungskurs; Präventionsschulung (Basisplusschulung)	Auf Grund der gemeinsamen Übernachtung kann von einer erhöhten Intensität des Kontakts zu Minderjährigen ausgegangen werden. Die leitende Position begünstigt hierüber hinaus ein Hierarchieverhältnis.
Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen bei Bildungsmaßnahmen sowie bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen ohne gemeinsame Übernachtung	Kein dauerhafter Kontakt zur Gruppe, Maßnahme wird im Team durchgeführt	Ja	Mündliche Unterweisung in das Schutzkonzept	Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht und Hierarchiestruktur erwarten.
Kurzzeitige, zeitlich befristete Projektarbeit ohne Leitungsfunktion	Regelmäßiger Kontakt zu fester Gruppe über einen begrenzten Zeitraum.	Ja	Mündliche Unterweisung in das Schutzkonzept, ggf. Vertiefungsveranstaltung	Art (keine Leitungstätigkeit), Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten.
Vorstand eines Orts-, Bezirks-, Kreis-, Landes- oder Diözesanverbandes ohne gleichzeitige Gruppenleitung	keine Gruppenarbeit, keine dauerhaften Kontakte mit Schutzbefohlenen, reine Vorstandstätigkeit	Ja	Gruppenleitungskurs; Präventionsschulung (Basisplusschulung)	Kontakt zu Kindern und Jugendlichen ist unvermeidlich.
Vertreter*innen in der Mitgliederversammlung (Zugewählte)	Reine Vertretungsarbeit	Ja	Mündliche Unterweisung in das Schutzkonzept, ggf. Vertiefungsveranstaltung	Die Vertretungsarbeit dient nicht zu einer unmittelbaren Entwicklung eines Macht- und Hierarchieverhältnisses zu Kindern und Jugendlichen.

Tätigkeit/ Angebot/ Maßnahme der Jugendarbeit	Beschreibung der Tätigkeit	Empfehlung für ein eFz	Empfehlung für Schulungen	Begründung
Kassenwart*in, Material- und Zeltwart*in, ehrenamtliche*r Hausmeister*in, Homepageverantwortliche, etc.	Reine Verwaltungs- oder organisatorische Tätigkeit	Ja	Mündliche Unterweisung in das Schutzkonzept, ggf. Vertiefungsveranstaltung	Diese Tätigkeiten erfordern kein Vertrauensverhältnis, da diese Art von Kontakt zu Kindern und Jugendlichen weder von Intensität noch von Dauer ist.
Mitarbeiter*innen bei Aktionen und Projekten ohne Übernachtung wie z. B. 72-Stunden-Aktion, Karneval, Disko etc.	Beschränkung auf einen kurzen Zeitraum, keine regelmäßige Gruppenarbeit	Ja	Mündliche Unterweisung in das Schutzkonzept	Die Tätigkeit ist auf Grund von Dauer und Art nicht zur Bildung eines besonderen Vertrauensverhältnisses und des Entwickelns fester Machtverhältnisse geeignet.
Thekendienst oder andere Servicetätigkeiten	Keine pädagogische Arbeit, reine Thekenarbeit; o.ä.	Ja	Mündliche Unterweisung in das Schutzkonzept	Die Tätigkeit ist auf Grund von Dauer und Art nicht zur Bildung eines besonderen Vertrauensverhältnisses und des Entwickelns fester Machtverhältnisse geeignet.
Ehrenamtliche Betreuer*innen/Mitarbeiter*innen/Leiter*innen in offenen Jugendeinrichtungen	Regelmäßige dauerhafte Betreuungs-/Leitungstätigkeit in einer offenen Einrichtung	Ja	Gruppenleitungskurs; Präventionsschulung (Basisplusschulung)	Aufgrund der Tätigkeit kann ein Macht- und Hierarchieverhältnis vorliegen. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu.

Zuständigkeiten gem. Kapitel 2 Persönliche Eignung und Kapitel 3 Verhaltenskodex

Erweitertes Führungszeugnis	
<i>Für hauptberufliche Mitarbeiter*innen wird das Dokument zur Beantragung von dem*der Referent*in für Finanzen und Personal ausgestellt.</i>	
Ehrenamtler*innen	Verwaltungskraft für Gremienarbeit
Hauptberufliche Mitarbeiter*innen	Dienststellenleitung
Dienstleister*innen	Projektleitung (alternativ Dienststellenleitung)
Verhaltenskodex und Selbstauskunftserklärung	
Ehrenamtler*innen	Verwaltungskraft für Gremienarbeit
Hauptberufliche Mitarbeiter*innen	Dienststellenleitung
Dienstleister*innen	Projektleitung (alternativ Dienststellenleitung)
Personalgespräche	
Ehrenamtler*innen	für Intervention zuständige Diözesanleitung und der*die für Intervention zuständige*r Bildungsreferent*in
Hauptberufliche Mitarbeiter*innen	für Intervention zuständige Diözesanleitung
Schulungsnachweise	
<i>(Gruppenleitungskurs, Präventionsschulung, Vertiefungsveranstaltungen)</i>	
Ehrenamtler*innen	Verwaltungskraft für Gremienarbeit
Hauptberufliche Mitarbeiter*innen	Dienststellenleitung

Auflistung der Straftatbestände entsprechend §72a SGB VIII

Strafgesetzbuch

- § 171 Verletzung der Fürsorge oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlichen Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abrufen kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
- § 184e Veranstaltung und Besuch Kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a Absatz 3 Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Ergebnisse der Risiko- und Potenzialanalyse 2024

In den Bereichen **Beschwerdemanagement** und **Fehlerkultur** wurde deutlich, dass zwar schon viele Wege für Kritik und Feedback klar sind. Allerdings fehlt es häufig an Wertschätzung, transparenter Umsetzung und Offenheit für Kritik. Ob über Kritik, Feedback oder Fehlverhalten ins Gespräch gekommen wird hängt häufig von der personellen Besetzung und der Haltung dieser Personen ab. Auf Basis dieser Rückmeldungen wurden die *Kapitel 3 Verhaltenskodex* und *4 Beschwerdewege* überarbeitet und angepasst. In diesem Rahmen werden weitere Wege installiert, um Kritik und Feedback zu äußern (z.B. dauerhafte anonyme Rückmeldemöglichkeiten). Darüber hinaus ergibt sich der Bedarf, auf eine Veränderung in der Atmosphäre rund um Kritikfähigkeit und nachhaltigen Umgang mit Rückmeldungen hinzuwirken. In diesem Kontext müssen Konflikte und Dynamiken aufgearbeitet werden, um eine Veränderung in der Haltung zu erwirken.

Damit die Themen Gewaltprävention und –schutzkonzept flächendeckend im Bewusstsein verankert sind, braucht es weitere installierte Verfahrenswege. Hierfür ergibt sich im Rahmen des **Qualitätsmanagements** der Bedarf, die Unterweisung in den Verhaltenskodex strukturell zu verankern und eine Zuständigkeit zu benennen. Der Ablauf dazu findet sich im aktualisierten *Kapitel 8 Qualitätsmanagement* wieder. Außerdem werden weitere Reflexionsmöglichkeiten eingerichtet, die sichern sollen, dass Zeitmangel kein Faktor für ausbleibende Reflexionen ist. Es wird ein Leitfaden erarbeitet, der die inhaltliche Verortung des Gewaltschutzkonzepts in der Einarbeitung von neuen hauptamtlichen Mitarbeiter*innen sicherstellt.

Zur **Partizipation** wurde deutlich, dass der Diözesanverband als Raum empfunden wird, in dem sich Menschen ausprobieren und kreativ sein können. Abgesehen davon ist aber nicht immer ganz klar, wie sich KJGler*innen beteiligen können. Faktoren wie Zeitmangel oder eingeschränkte Partizipationsmöglichkeiten (aufgrund von Wahlämtern oder Barrieren für Menschen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen) erschweren es, sich einzubringen. Teams oder Leitungspersonen verschließen sich mitunter gegenüber neuen Ideen oder neuen Personen, sodass es eine große Hürde gibt, sich zu beteiligen. Um transparentere, niedrighwelligere Wege zur Partizipation anzubieten und die Atmosphäre zu verändern, wurden die *Kapitel 3 Verhaltenskodex* und *4 Beschwerdewege* angepasst. Außerdem fließen viele konkrete Rückmeldungen in die praktische Arbeit ein. Bei Projektgruppen und Gremien, die über einen längeren Zeitraum bestehen und eine intensive Zusammenarbeit bedingen, kommt es immer wieder zu stärkeren Bindungen zwischen einzelnen Personen. Darüber hinaus kommt es in einigen Gruppierungen aufgrund unterschiedlicher Wissens- und Erfahrungsstände unter den Mitgliedern zu einer zum Teil sehr ausgeprägten, aber oft unbewussten Rangordnung. Dieses Hierarchiegefälle sowie das Potential zum Ausbau starker persönlicher Bindungen sind mögliche Risikofaktoren hinsichtlich Entstehung von Gewaltdynamiken.

Im Kontext von **Machtmissbrauch** wurde deutlich, dass der Verhaltenskodex und die Verfahrenswege aus dem bisherigen Schutzkonzept größtenteils bekannt sind. Unmittelbare Ansatzpunkte für die Umsetzung in *Kapitel 3 Verhaltenskodex* sind, dass die Zuständigkeiten und Befugnisse von ehren- und hauptamtlichen sowie hauptberuflichen Menschen auf Diözesanebene transparent und für alle zugänglich geteilt werden. Auch Regeln zur Kommunikation über Soziale Medien und Messenger waren bislang nicht festgelegt. Abweichungen vom Verhaltenskodex zeigen sich vor allem in sexualisierter Sprache oder einem Verhalten, das Grenzen nicht achtet. Damit einhergehend wurde deutlich, dass alle abgefragten **Gewaltformen** (sexualisierte, psychische, körperliche und verbale Gewalt)

wahrgenommen werden. Um Entstehungschancen im Diözesanverband möglichst weiter einzudämmen, wurden *Kapitel 3 Verhaltenskodex und 5 Beschwerdemanagement* mit Fokus auf Gewaltdynamiken überarbeitet. Es besteht ein Defizit über fachliches Wissen und rechtliche Einordnung von Gewaltformen jenseits sexualisierter Gewalt. Im Spiegel des fachlichen Diskurses liegt es in der Verantwortung des Fachbereichs Intervention, Neuerungen und Impulse für die Überarbeitung des Gewaltschutzkonzepts einfließen zu lassen.

Im Kontext von **Räumlichkeiten** muss bei Tages- und Übernachtungsveranstaltungen besonders darauf geachtet werden, dass Schutzräume alle Geschlechter⁸ berücksichtigen. Das spiegelt sich in geschlechtsneutralen Sanitäranlagen wieder wie auch in der Zuteilung von Schlafsälen. Außerdem ist es wichtig, dass Schlüssel für Schlafräume an die Teilnehmenden bei Übernachtungsveranstaltungen ausgeteilt werden um Privatsphäre und Rückzugsmöglichkeiten herzustellen. Insbesondere bei den Veranstaltungen mit Übernachtung entstehen verschiedene sensible Bereiche wie die Schlafsituation, die Waschmöglichkeiten oder ggf. medizinische Versorgungen (Verletzungen, Krankheiten), die im Hinblick auf den Schutz der Kinder und Jugendlichen eine besondere Rolle spielen. Hier bedarf es im Umgang mit diesen besonders sensiblen Bereichen im Sinne des Schutzes der Privat- und Intimsphäre einer besonders respektvollen und wertschätzenden Haltung.

⁸ Wir verstehen Geschlecht als mehr als Mann und Frau. Geschlechtlichkeit kann über das binäre Spektrum hinausgehen (vgl. Beschluss der Diözesankonferenz 2023 „Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der KJG – mit allen für alle“)