



# Institutionelles Schutzkonzept der CAJ Deutschland e.V.

## Inhalt

---

Inhalt .....	1
1 Einleitung.....	3
2 Risiko- und Situationsanalyse.....	3
3 Persönliche Eignung.....	4
3.1 Personalauswahl und -entwicklung.....	5
3.2 Erweitertes Führungszeugnis .....	5
3.3 Selbstauskunftserklärung .....	5
3.4 Dritte.....	6
3.5 Aus- und Fortbildung .....	6
3.6 Regelmäßige Reflexion des eigenen Handelns .....	7
4 Verhaltenskodex.....	7
4.1 Regelungen zum Verhaltenskodex .....	7
4.2 Inhalt des Verhaltenskodex.....	7
4.2.1 Sprache und Wortwahl .....	8
4.2.2 Gestaltung von Nähe und Distanz.....	8
4.2.3 Angemessenheit von Körperkontakt.....	8
4.2.4 Beachtung der Intimsphäre.....	9
4.2.5 Geheimnisse .....	9
4.2.6 Zulässigkeit von Geschenken.....	9
4.2.7 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken .....	10
4.2.8 Erzieherische Maßnahmen.....	10
4.2.9 Selbstauskunftserklärung.....	10
4.2.10 Schlussbemerkung.....	10
5 Maßnahmen zur Stärkung von Jugendlichen .....	11
6 Beratungs- und Beschwerdewege .....	11
Intern .....	11
Präventionsfachkraft der CAJ Deutschland e.V. ....	12

Extern .....	12
Missbrauchbeauftragte*r des Bistums Essen .....	12
Präventionsbeauftragte des Bistums Essen .....	12
Insoweit erfahrene Fachkraft .....	13
Weiterführenden Informationen und Beratungsstellen .....	13
7 Handlungsfäden .....	13
7.1 Was tun bei einer vermuteten erfolgten Grenzverletzung? .....	14
7.2 Was tun bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzung zwischen Teilnehmer*innen? .....	14
7.3 Was tun, wenn Kinder oder Jugendliche von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigungen berichten?.....	14
8 Qualitätsmanagement .....	15
9 Anhang .....	16
9.1 Empfehlung zur Festlegung des Schulungsumfangs und zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses .....	16
9.2 Vorlagen für Formulare zur Dokumentation der persönlichen Eignung .....	20
9.2.1 Anerkennung des Verhaltenskodexes der CAJ Deutschland e.V. ....	21
9.2.2 Bescheinigung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses (EFZ) .....	21
9.2.3 Hilfestellung zur Einsichtnahme ins EFZ .....	22
9.2.4 Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis (EFZ) Einverständniserklärung der*des Ehrenamtlichen .....	23
9.2.5 Bestätigung durch einen CAJ Diözesanverband für Ehrenamtliche .....	24
9.2.6 Bestätigung durch einen CAJ Diözesanverband für Hauptamtliche / Hauptberufliche .....	25
9.3 Leitfragen zur Revision des Institutionellen Schutzkonzeptes .....	26

# 1 Einleitung

---

Unsere ganze Arbeit zielt darauf ab, junge Menschen zu stärken und ihnen dabei zu helfen ihr Leben und die Gesellschaft positiv zu beeinflussen. Die unbedingte Würde jedes jungen Menschen steht im Mittelpunkt unseres ganzen Wirkens. Gemeinsam kämpfen wir für eine gerechtere, friedlichere, buntere und tolerantere Gesellschaft.<sup>1</sup> Darum ist es uns ein besonderes Anliegen unsere institutionellen Strukturen regelmäßig im Hinblick auf den Schutz jedes Einzelnen zu überprüfen.

Das Zusammenspiel der verschiedenen Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt werden in diesem institutionellen Schutzkonzept dokumentiert.<sup>2</sup> Das vorliegende Schutzkonzept ist ein grundlegender Bestandteil der Arbeit der CAJ Deutschland e.V. Somit ist es bindend für alle ehrenamtlichen, hauptamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter\*innen. Die CAJ Diözesanverbände sind eigenständige Träger der Jugendhilfe und haben je ein eigenes institutionelles Schutzkonzept. Mit der Entwicklung dieses institutionellen Schutzkonzeptes haben wir unser gemeinsames Verständnis zu einer Kultur der Achtsamkeit verschriftlicht. Wir als CAJ wollen hiermit den Blick auf wechselseitigen Respekt, Wertschätzung und die Achtung individueller Grenzen schärfen. Durch die Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierte Gewalt soll das Bewusstsein für begünstigende und verhindernde institutionelle Strukturen vertieft werden. Dabei nehmen wir auch gesellschaftliche Missstände, die sexuelle und sexualisierte Gewalt begünstigen in den Blick. Die entwickelten Grundsätze sollen Orientierung geben und die Handlungssicherheit im Verband zu erhöhen, um den Schutz der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen professionell abzusichern. Handlungsschritte, die bei vermuteten und tatsächlich erfolgten Grenzverletzungen ebenso wie bei der Mitteilung sexualisierter Gewalt notwendig sind, sollen hier zentral zusammengefasst werden. Gleichzeitig setzen wir uns persönlich und politisch dafür ein, diese Kultur der Achtsamkeit in allen Bereichen der Gesellschaft voran zu bringen.

## 2 Risiko- und Situationsanalyse

---

Die Risikoanalyse stellt für uns das wesentliche Instrument dar, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserem Verband erkennbar zu machen. Dabei überprüfen wir Organisationsstrukturen, alltägliche Arbeitsabläufe und den Umgang miteinander auf Risiken und Schwachstellen, die Gewalt und Machtmissbrauch ermöglichen oder sogar begünstigen. Dieses geschieht auf verschiedenen Ebenen. Zum einen nehmen wir in der Risikoanalyse die verschiedenen Adressat\*innengruppen des Verbands, etwa ehrenamtlich Aktive, Teamer\*innen, Teilnehmer\*innen, Gruppenleiter\*innen und Mitarbeiter\*innen in den Blick. Zum anderen beleuchten wir die Verbands- und Angebotsstruktur, die Veranstaltungen, Versammlungen und Aktionen des CAJ Bundesverbandes.

---

<sup>1</sup> Um auch im Text der Diversität Rechnung zu tragen wird das Gender-Sternchen \* verwendet. Für eine einfachere Lesbarkeit wird wo sinnvoll möglich nur ein Artikel verwendet. Dieser richtet sich nach der langen Form inklusive Sternchen.

<sup>2</sup> Hier fließen auch die Anforderungen aus dem Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG) sowie der „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ ein.

Dabei arbeiten wir dortige Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse, etc. heraus.

Bei diesen Risikoanalysen stellen die Analysen einiger CAJ Diözesanverbände eine wichtige Erfahrungsgrundlage dar. Hier fanden vor Ort umfangreiche Beteiligungsprozesse statt, in denen Verantwortliche auf allen Ebenen eingebunden wurden. Aus den Veranstaltungen und Arbeitsgruppen auf Bundesebene flossen weitere Erkenntnisse über Reflexionsgespräche in dieses Schutzkonzept ein.

In der Bundesaktionsgruppe Geschlechtergerechtigkeit wurde sexualisierte Gewalt insbesondere gegenüber Frauen auf Basis von Lebensrealitäten intensiv diskutiert. Hier wurde deutlich, dass auch verbale Übergriffe tiefe Wunden schlagen können. Überall wo Macht im Spiel ist, kann diese ausgenutzt werden. Grenzüberschreitungen werden immer noch zu oft toleriert und das Opfer zum\*r Mitschuldigen erklärt. Darum reicht es nicht aus das Schutzkonzept auf Minderjährige zu begrenzen. Die Ergebnisse<sup>3</sup> dieser Auseinandersetzung flossen in dieses Schutzkonzept ein. Darüber hinaus setzt sich die CAJ Deutschland dafür ein, dass sexuelle und sexualisierte Gewalt als gesellschaftliches Problem bekämpft wird und leistet auch über dieses Schutzkonzept hinaus ihren Beitrag.

Auf einem Großteil der Veranstaltungen des CAJ Bundesverbandes sind alle Teilnehmer\*innen (annähernd) volljährig und das Machtgefälle ist flach. Bei einigen Maßnahmen nehmen wir allerdings auch eine hohe Heterogenität in Bezug auf Alter, Rollen und Machtgefälle war. Auch Maßnahmen des gleichen Typs können sich von Mal zu Mal sehr unterscheiden. Wir sehen deshalb davon ab, eine konkrete Risikobewertung für ein Veranstaltungsformat vorzunehmen und legen eine individuelle Bewertung in die Hände des jeweiligen Vorbereitungsteams. Als agiler, das heißt sich ständig verändernder, Verband reagieren wir damit bewusst auf die jeweiligen Situationen und Erfahrungen. Wir verstehen uns als lernende Organisation, die neues Wissen in Bezug auf die Risiko- und Situationsanalyse zukunftsorientiert nutzt.

Die Bundesleitung hat die Ergebnisse zusammengetragen, beraten und Schlüsse gezogen. Auf dieser Basis hat der Leitungsrat 2020 dieses Institutionelle Schutzkonzept diskutiert und beschlossen.

### 3 Persönliche Eignung

---

Der Bundesvorstand trägt die Verantwortung dafür, dass auf Maßnahmen des CAJ Bundesverbandes nur Personen mit einer pädagogischen Arbeit für und mit jungen Menschen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Um die Beurteilung der Eignung unabhängiger von persönlicher Sympathie zu machen, wird ein erweitertes Führungszeugnis (3.2) und ein unterschriebener Verhaltenskodex (3.3 + 4) eingefordert. Eine zeitnahe Teilnahme an sensibilisierenden Bildungsangeboten ist verpflichtend (3.5).

---

<sup>3</sup>Sexualisierter Gewalt entschlossen entgegenzutreten; Positionspapier beschlossen auf dem Leitungsrat 2020

## 3.1 Personalauswahl und -entwicklung

Der Bundesvorstand thematisiert die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit den Beschäftigten. Dies betrifft neben den Hauptamtlichen und Hauptberuflichen auch die Ehrenamtlichen im Verband.

## 3.2 Erweitertes Führungszeugnis

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 sind oder ein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Ein Mittel zur Überprüfung 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. Ob ein erweitertes Führungszeugnis der ehrenamtlichen Mitarbeitenden in anderen Fällen nötig ist, wird anhand eines Prüfrasters, das in Anlehnung an die landesweite Empfehlung des Bundes der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) NRW erstellt worden ist (s. Anlage 9.1), eingeschätzt.

Das erweiterte Führungszeugnis aller hauptamtlichen, haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter\*innen in der pädagogischen Arbeit des Bundesverbandes wird von der\*dem Bundessekretär\*in zur Einsichtnahme eingefordert. Das erweiterte Führungszeugnis des\*der Bundessekretär\*in wird von der\*dem Bundesvorsitzenden eingefordert. Die Einsichtnahme wird protokolliert. Das Führungszeugnis und das Protokoll der Einsichtnahme werden in der jeweiligen Personalakte datenschutzkonform aufbewahrt. Der Aufsichtsrat kann das Protokoll der Einsichtnahme jedes Mitarbeitenden anfordern.

Die Einsichtnahme der Führungszeugnisse von ehrenamtlichen Mitarbeitenden wird unter Beachtung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert und das Original an den Ehrenamtliche\*n zurückgegeben oder auf Wunsch vernichtet. Die Ablage des Protokolls der Einsichtnahme verantwortet die Bundessekretär\*in.

Ist der\*die Ehrenamtliche bereits bei einem CAJ Diözesanverband tätig, reicht eine schriftliche Bestätigung der Einsichtnahme in das Führungszeugnis durch die verantwortliche Person im Diözesanverband aus. Dies gilt auch für andere Träger der Jugendarbeit, wenn diese die Einsichtnahme verbindlich geregelt haben.

Die\*der verantwortliche Leiter\*in einer Maßnahme trägt Sorge dafür, dass für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden und eingesetzten Honorarkräfte ein Protokoll der Einsichtnahme in deren erweitertes Führungszeugnis in der Bundesgeschäftsstelle vorliegt.

## 3.3 Selbstauskunftserklärung

Da das Führungszeugnis nur rechtskräftige Verurteilungen von Straftaten in der Vergangenheit enthält, ergänzt die Selbstauskunftserklärung dieses Instrument um aktuelle Ereignisse. Die Selbstauskunftserklärung 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 die Mitarbeiter\*in, im Falle einer Einleitung eines Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahrens den Vorgesetzte\*n bzw. die Person, die sie mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, unverzüglich darüber zu informieren.

Alle hauptamtlichen bzw. hauptberuflichen Mitarbeiter\*in müssen eine Selbstauskunftserklärung unterschreiben. Bei neuen Verträgen ist diese bereits Bestandteil und kein zusätzliches Dokument.

Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen, die ein Führungszeugnis vorlegen sollen, müssen auch eine Selbstauskunftserklärung unterschreiben. Dies ist Bestandteil des Verhaltenskodex.

## 3.4 Dritte

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen sind diese Regelungen analog anzuwenden.

## 3.5 Aus- und Fortbildung

Der Bundesverband legt Wert darauf, dass alle Personen, die für die CAJ aktiv sind, über eine entsprechende fachliche Qualifikation verfügen. Diese Ausbildung wird in der Regel in den CAJ Diözesanverbänden begonnen und durch Angebote des Bundesverbandes und anderer anerkannter Träger der Jugendhilfe.

Alle Mitarbeitenden, die Bundesleitung sowie alle ehrenamtlichen Leiter\*innen, die im Rahmen von Angeboten des Bundesverbandes pädagogisch mit Kindern und Jugendlichen tätig sind, müssen an einer für ihre Personengruppe empfohlenen Präventionsschulung teilgenommen haben.

Diese Präventionsschulungen richtet sich nach der „Rahmenordnung zu Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ in der jeweils gültigen Fassung. Die konkrete Umsetzung wird von dem zuständigen Bistum beschlossen. Für Schulungsangebote des Bundesverbandes gilt das entsprechende Curriculum des Belegenheitsbistums (Bistums Essen). Viele Verantwortliche haben diese Schulungen bereits auf Diözesanebene absolviert. Darum erkennt der CAJ Bundesverband Präventionsschulungen an, die gemäß den diözesanen Regelungen der deutschen Bistümer zertifiziert wurden. Die Anerkennung bestätigt die Präventionsfachkraft im Zweifelsfall in Rücksprache mit dem zuständigen CAJ Diözesanverband.

Hauptberufliche und Hauptamtliche pädagogische Fachkräfte nehmen spätestens im Rahmen ihrer Einarbeitungsphase an einer Intensivschulung teil (12 Unterrichtseinheiten = UE). Nebenberufliche besuchen je nach Stellenumfang und Intensität des Kontakts zu Kindern und Jugendlichen eine Intensivschulung (12 UE) oder eine Basisschulung<sup>4</sup> (6 UE). Ehrenamtliche Teamer\*innen nehmen an einer Basisschulung (6 UE) teil. Die Präventionsfachkraft nimmt an einer ihrer Rolle entsprechenden Schulung (12 UE) teil und bildet sich regelmäßig fort. Spätestens fünf Jahre nach der letzten

---

<sup>4</sup> Die Basisschulung, die wir meinen, heißt im Bistum Essen Basis-Plus Schulung. Da sie in vielen anderen Bistümern als Basisschulung bezeichnet wird, nutzen wir diesen Namen. Die Abgrenzung wird durch die Unterrichtseinheiten (UE) verdeutlicht.

Präventionsschulung müssen alle Mitarbeiter\*innen an einer Vertiefungsveranstaltung (3 UE) teilnehmen.

Die Teilnahmebescheinigungen werden von der Präventionsfachkraft eingesehen und bestätigt und von der Bundessekretär\*in unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen aufbewahrt. Die verantwortliche Leiter\*in einer Maßnahme trägt Sorge dafür, dass für alle Mitarbeitenden der Maßnahme rechtzeitig eine entsprechende Teilnahmebescheinigung vorgelegt wurde.

## 3.6 Regelmäßige Reflexion des eigenen Handelns

Alle Aktionen und Veranstaltungen werden anschließend, auch im Hinblick auf unseren Verhaltenskodex, reflektiert. Basierend auf einer Reflexion mit den Teilnehmer\*innen findet eine Reflexion im Team statt.

# 4 Verhaltenskodex

---

## 4.1 Regelungen zum Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für das Miteinander in der CAJ Deutschland e.V. Die CAJ 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, um es verändern zu können. Dieser wertschätzende, achtsame Umgang miteinander bildet die Grundlage für diesen Verhaltenskodex. Der Verhaltenskodex wird auch für Reflexionsgespräche genutzt. Verstöße gegen den Verhaltenskodex haben Konsequenzen.

Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeiter\*innen in der CAJ Deutschland e.V. zu Beginn ihrer Tätigkeit vorgelegt. Mitarbeiter\*innen im Sinne dieses Verhaltenskodex sind alle Hauptberuflichen, Haupt- und Ehrenamtlichen der CAJ Deutschland e.V., welche in der Jugendhilfe tätig sind. Jede Mitarbeiter\*in erkennt diesen Verhaltenskodex durch Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung an. Die unterschriebenen Verpflichtungserklärung werden von der Bundessekretär\*in eingefordert und unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen in der Bundesgeschäftsstelle aufbewahrt.

Die verantwortliche Leiter\*in einer Maßnahme trägt Sorge dafür, dass allen Mitgliedern des Teams der Verhaltenskodex bekannt ist und sie diesen durch Unterzeichnung anerkannt haben.

Der Verhaltenskodex wird auf der Homepage des Verbandes veröffentlicht und steht auf den Veranstaltungen des Verbandes in Papierform zur Verfügung.

## 4.2 Inhalt des Verhaltenskodex

Als CAJ Deutschland e.V. verpflichten wir uns zu einem wertschätzenden Umgang miteinander. Um Grenzüberschreitungen zu vermeiden, wollen wir eine Kultur der Achtsamkeit schaffen. Dieser Verhaltenskodex dient uns dabei als Anleitung und Reflexionshilfe.

## 4.2.1 Sprache und Wortwahl

Uns ist bewusst, dass durch Sprache und Wortwahl Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden können. Darum verwenden wir wertschätzende Sprache und passen unsere Wortwahl unserer Rolle an.

Wir stehen für Vielfalt, Toleranz und gesellschaftliche Offenheit ein. Darum verwenden und tolerieren wir in keiner Form des Miteinanders sexualisierte, diskriminierende, homophobe oder rassistische Sprache bzw. Gesten. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter Teilnehmer\*innen. Bei verbalen und nonverbalen Grenzverletzungen schreiten wir ein und beziehen Position.

Wir reden Menschen so an, wie sie es sich wünschen. Wir nennen Menschen in der Regel bei ihren Vornamen. Spitznamen (wie Steffi, Chino, o.ä.) verwenden wir nur, wenn die Person das möchte. Übergriffige, verniedlichende und sexualisierte Spitznamen werden nicht verwendet. Wir achten auf eine geschlechtersensible Sprache und nehmen die selbst gewählte sexuelle Identität der Menschen ernst.

## 4.2.2 Gestaltung von Nähe und Distanz

Wir klären unsere Rolle als Leitung und die damit verbundene Verantwortung. Uns ist bewusst, dass durch die Leitung einer Aktion, einer Veranstaltung, einer Gruppe oder des Verbandes ein Machtgefälle entsteht. Wir achten darauf, diese Macht nicht zu missbrauchen und reflektieren regelmäßig unser Handeln.

Wir bemühen uns um eine Kultur der Achtsamkeit. Das bedeutet, jede\*r muss dafür sensibilisiert werden, die Grenzen der Anderen zu wahren, aber ebenso seine eigenen Grenzen transparent mitzuteilen. Individuelle Grenzempfindungen von allen Beteiligten sind ernst zu nehmen und zu achten. Grenzverletzungen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden.

Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Teilnehmenden keine Angst gemacht wird. Ein sensibler Umgang mit Grenzen soll stattfinden und individuelle Grenzen sollen respektiert werden.

Einzelgespräche und Übungseinheiten usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.

## 4.2.3 Angemessenheit von Körperkontakt

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, das heißt, der Wille des Gegenübers ist ausnahmslos zu respektieren. Gleichzeitig ist körperliche Nähe ein wichtiges Element zwischenmenschlicher Beziehung.

Jede\*r bestimmt selbst, wie viel und welche Art von Körperkontakt er\*sie mit wem haben möchte. Im Miteinander achten wir auf die jeweiligen Grenzen der anderen und vermeiden unerwünschte Berührungen. Wir sind uns bewusst, dass wir als Leiter\*innen in einer Machtposition sind und darum besonders sensibel auf die Wünsche der Teilnehmenden reagieren müssen.



Jeglicher Körperkontakt erfolgt der Rolle, dem Alter und der Situation angemessen. Dies berücksichtigen wir bei der Planung und Durchführung von Spielen, Methoden, Übungen und Aktionen.

Umarmungen als Begrüßung zwischen Mitarbeitenden, Teilnehmenden und Jugendlichen sind in beiderseitigem Einverständnis erwünscht. Es ist darauf zu achten, dass hierbei keine persönlichen Grenzen verletzt werden.

Wir vermeiden unerwünschte Berührungen und unerwünschte körperliche Annäherungen. Hierbei achten wir auch auf non-verbale Wünsche von Nähe und Distanz. Wir ermutigen alle Beteiligten jederzeit darauf aufmerksam zu machen, wenn eine Grenzverletzung stattfindet.

#### 4.2.4 Beachtung der Intimsphäre

Die Zimmer und Schlafplätze aller Beteiligten sind als deren Privat- bzw. Intimsphäre zu achten. Insbesondere das Bett wird als besonderer Schutzraum anerkannt. Zimmer werden nicht ohne vorheriges Anklopfen betreten. Grundsätzlich ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit einer minderjährigen Schutzperson in Schlaf- und Sanitärräumen zu unterlassen.

Gemeinsame Körperpflege mit Schutzpersonen, insbesondere gemeinsames Duschen und Umkleiden, sollte vermieden werden.

Schutzpersonen und Bezugspersonen dürfen in unbedecktem Zustand weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt werden. Bildaufnahmen in Bademode und ähnlich leicht bedecktem Zustand bedürfen einer besonderen Einwilligung.

#### 4.2.5 Geheimnisse

Wir achten darauf Geheimnisse, nicht zum Druckmittel werden zu lassen. Das gilt für Geheimnisse, die uns junge Menschen anvertrauen. Wir zwingen Teilnehmer\*innen außerdem nicht in eine problematische Rolle als Geheimnisträger\*in, indem wir gemeinsame Geheimnisse schaffen oder ihnen Geheimnisse übertragen.

Geheimnisse, die uns an unseren Veranstaltungen und Aktionen Beteiligte, anvertrauen erkennen wir als Geheimnisse an. Wir schätzen wert, dass diese mit uns geteilt wurden und machen gleichzeitig deutlich, gegebenenfalls schon bei Ankündigung eines Geheimnisses, dass wir bei bestimmten Geheimnissen eventuell auch weitere Instanzen oder Personen einschalten müssen (z.B. bei gewaltsamen Übergriffen im eigenen Verband). Dabei sind wir der Geheimnisgeber\*in gegenüber stets transparent und sprechen das Vorgehen klar und deutlich ab.

#### 4.2.6 Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke sind unter bestimmten Bedingungen zulässig, dürfen aber nie zu Abhängigkeiten führen. Geschenke können als eine materialisierte Wertschätzung bzw. Dank der Arbeit von Ehrenamtlichen und Helfenden eingesetzt werden. Sie können auch Zuschüsse an Einzelpersonen sein, um ihnen die Teilhabe an Gruppenaktivitäten zu ermöglichen. Geschenke sind immer freiwillig und ohne eine Gegenleistung zu erwarten. Es ist auf die Verhältnismäßigkeit des Geschenkes zu achten. Die Schenkung erfolgt immer als Funktionsträger\*in und nicht als Privatperson.

## 4.2.7 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist mittlerweile alltäglich. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unablässig. Dabei achten wir auf eine altersgerechte Förderung.

Bei der Veröffentlichung und Weitergabe von Fotos, Texten und Tonmaterialien beachten wir das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild. Private Daten von Bezugspersonen behandeln wir vertraulich und gewissenhaft.

Die Nutzung von sozialen Netzwerken ist Bestandteil der Beziehung mit den jungen Menschen und muss verantwortungsvoll gehandhabt werden. Darum achten wir auch hier auf eine angemessene Form von Nähe und Distanz. Uns ist bewusst, dass unsere private Nutzung von sozialen Medien eine Vorbildfunktion für unsere Bezugspersonen hat.

Bemerken wir unangemessene, diskriminierende oder sexistische Posts oder Kommentare bei anderen, so weisen wir diese darauf hin. Auf unseren eigenen Social-Media-Auftritten dulden wir solche Inhalte nicht.

## 4.2.8 Erzieherische Maßnahmen

Bei erzieherischen Maßnahmen steht das Wohl des jungen Menschen im Vordergrund. Die Maßnahmen müssen im direkten Zusammenhang mit dem Regelbruch stehen und angemessen sein. Jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung, Erniedrigung, Bloßstellung oder Freiheitsentzug ist untersagt. Vielmehr sollte offen und reflektiert über das Fehlverhalten des jungen Menschen gesprochen und angemessene Konsequenzen entwickelt werden.

## 4.2.9 Selbstauskunftserklärung

Mit der Anerkennung dieses Verhaltenskodex gebe ich auch folgende Erklärung ab:

*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. Für hauptberufliche und hauptamtliche Mitarbeiter\*innen ist dieser Passus auch Teil ihres Arbeitsvertrages.*

## 4.2.10 Schlussbemerkung

Wenn aus guten Gründen von einer Regel dieses Verhaltenskodex abgewichen wird bedarf dies immer der ausdrücklichen Zustimmung aller beteiligten Leitungspersonen. Die Abweichung muss dokumentiert und transparent gemacht werden.

## 5 Maßnahmen zur Stärkung von Jugendlichen

---

Die Stärkung von Jugendlichen und jungen Menschen ist den Grundsätzen der CAJ fest verwurzelt und zeigt sich zum Beispiel darin, dass Mitbestimmung und Geschlechtergerechtigkeit in allen Strukturen des Verbandes fest verankert sind. In allen unseren Aktionen und Veranstaltungen bestärken wir Menschen, ihre Meinung zu haben und diese auch zu äußern. **Außerdem werden sie ermutigt „Nein“ zu sagen**, wenn sie sich unwohl fühlen oder ihnen eine Situation Angst macht. Wir ermöglichen allen Beteiligten gleichberechtigt Anteil am Gelingen unserer Angebote zu haben. Die Stärkung von jungen Menschen, sowie deren Mitbestimmung ist unser höchstes Ziel und durchdringt unser ganzes Handeln. Konkrete Methoden dafür finden sich in den Grundsatzdokumenten des Verbandes.

## 6 Beratungs- und Beschwerdewege

---

### Intern

Innerhalb der CAJ pflegen wir eine offene Konfliktkultur. Das umfasst die Bundesleitung, die Geschäftsstelle sowie die Mitglieder der CAJ und unsere Teilnehmer\*innen. Damit einher geht eine offene Fehler- und Feedbackkultur. So stellen wir sicher, dass ehrenamtlich Aktive, Teamer\*innen, Teilnehmer\*innen und Mitarbeiter\*innen sowohl Lob als auch Kritik offen äußern können. Hierdurch können Missstände einfacher benannt und verändert werden.

Folgende Feedback-Methoden und Möglichkeiten werden bei uns eingesetzt:

- Reflexionsrunden vor Ort (mit Teilnehmer\*innen und innerhalb des Teams) bei denen auf eine Methodenvielfalt geachtet wird (Einzel-Feedback / Gruppenrunden)
- Auswertung der Reflexionsergebnisse als Grundlage für neue Veranstaltungsplanungen.
- Während einer Veranstaltung / eines Kurses wird ein geeigneter Rahmen gewählt, damit innerhalb des Teams reflektiert und sich gegenseitig Feedback gegeben werden kann.
- Möglichkeiten zur anonymen oder persönlichen Rückmeldung während einer Veranstaltung / in Kursen werden durch das Team angesprochen und / oder werden methodisch ermöglicht.
- Leitungsrat und Besprechung des Jahresberichts der Bundesleitungen als demokratisches und politisches Instrument der Rückmeldung.
- Demokratische Formen der Partizipation/Mitbestimmung der Teilnehmer\*innen auf verbandlichen Veranstaltungen, wie z.B. dem Bundeskongress.
- Formlose Rückmeldungen auf digitalen Wegen (Mail, soziale Netzwerke).
- Persönliche Rückmeldungen bei Mitarbeiter\*innen, Teamer\*innen oder Mitgliedern der Bundesleitung
- Möglichkeiten zur anonymen Form der Rückmeldung per Post, adressiert an die Präventionsfachkraft.

Ein gut funktionierendes Beratungs- und Beschwerdemanagement benötigt verlässliche Ansprechpartner\*innen, die als Vertrauensperson agieren (§9 Abs. 1 PräVO). Dies gewährleisten wir durch unsere hauptamtlichen Vorstandsmitglieder. Aber auch unsere ehrenamtliche Bundesleitungsmitglieder sind Ansprechpartner\*innen für Rückmeldungen aller Art. Persönliche

Gespräche und andere Formen der Rückmeldung werden mit Diskretion behandelt. Eingehende Problemanzeigen / Beschwerden werden stets ernst genommen und angezeigte Missstände nach Möglichkeit zeitnah behoben. Sollte eine umgehende Reaktion nicht möglich oder notwendig sein, erfolgt eine begründete Rückmeldung. Personen, die eine Problemanzeige / Beschwerde entgegennehmen, obliegt zunächst der weitere Umgang mit dieser. Sie entscheiden im Einzelfall, ob sie selbst tätig werden können und leiten die Rückmeldung ggf. an zuständige Personen weiter.

## Präventionsfachkraft der CAJ Deutschland e.V.

Alexander Franz-Prenger

E-Mail: alexander.franz-prenger@caj.de; Mobil: 0175 / 2038412

Postadresse: CAJ Deutschland e.V., Präventionsfachkraft, Kettwiger Straße 56, 45127 Essen

## Extern

Als Bundesverband mit Sitz in der Stadt Essen ist das Bistum Essen unser Belegenheitsbistum. Hier gibt es Ansprechpartner\*innen für Fälle sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen von Mitarbeitenden (Missbrauchbeauftragte\*r). Außerdem gibt es eine Präventionsbeauftragte zur Vorbeugung von sexuellem Missbrauch. Hier findest du die Namen und Kontaktdaten (Stand 12/2020)

## Missbrauchbeauftragte\*r des Bistums Essen

Bistum Essen z. Hd. Missbrauchbeauftragte*r Zwölfling 16 45127 Essen	<a href="http://missbrauch.bistum-essen.de">http://missbrauch.bistum-essen.de</a>  <a href="https://www.bistum-essen.de/info/soziales-hilfe/praevention-und-missbrauch">https://www.bistum-essen.de/info/soziales-hilfe/praevention-und-missbrauch</a>
Missbrauchsbeauftragte  Angelika von Schenk-Wilms  0151/571 500 84  <a href="mailto:angelika.vonSchenk-Wilms@bistum-essen.de">angelika.vonSchenk-Wilms@bistum-essen.de</a>	Missbrauchsbeauftragter  Karl Sarholz  0171/3 16 59 28  <a href="mailto:karl.sarholz@bistum-essen.de">karl.sarholz@bistum-essen.de</a>

## Präventionsbeauftragte des Bistums Essen

Dorothe Möllenberg  Zwölfling 16 45127 Essen  0201/2204-234  0151/658 509 42	<a href="http://praevention.bistum-essen.de/">http://praevention.bistum-essen.de/</a>  <a href="mailto:dorothe.moellenberg@bistum-essen.de">dorothe.moellenberg@bistum-essen.de</a>
---	---

## Insoweit erfahrene Fachkraft

Die „insoweit erfahrene Fachkraft“ ist eine gesetzlich gem. § 8b und § 8a SGB VIII festgelegte Bezeichnung für die beratende Person zur Einschätzung des Gefährdungsrisikos bei einer vermuteten Kindeswohlgefährdung. Hier können sich Mitarbeiter\*innen in der Jugendarbeit anonym beraten lassen um weitere Schritte abzuklären. In der Stadt Essen sind die Sozialen Dienste unter Telefon +49 201 8851361 erreichbar.

## Weiterführenden Informationen und Beratungsstellen

Hilfeportal sexueller Missbrauch	<a href="http://www.hilfeportal-missbrauch.de">www.hilfeportal-missbrauch.de</a>
N.I.N.A. e.V. Infoline, Netzwerk und Anlaufstelle zu sexueller Gewalt	<a href="http://www.nina-info.de">www.nina-info.de</a>
Gewaltlos.de – Beratung für Mädchen und Frauen	<a href="http://www.gewaltlos.de">www.gewaltlos.de</a>
Nummer gegen Kummer	<a href="http://www.nummergegenkummer.de">www.nummergegenkummer.de</a> Kinder- und Jugendtelefon: 116 111
Weisser Ring- Hier erhalten Opfer von Kriminalität und Gewalt emotionale und fachliche Unterstützung	<a href="http://www.weisser-ring.de/internet">www.weisser-ring.de/internet</a> Opfer-Telefon: 116 006 Kinder- und Jugendnotdienst 0800/478611
Zartbitter e.V. Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch	<a href="http://www.zartbitter.de">www.zartbitter.de</a>
Deutscher Kinderschutzbund e.V.	<a href="http://www.dksb.de">www.dksb.de</a>

## 7 Handlungsleitfäden

---

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Uns als Träger der Jugendarbeit ist es wichtig, dass jeder Vermutung und jeder Mitteilung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen wird.

Zum Schutz der (ehrenamtlichen) Mitarbeitenden, die sich im Fall einer Mitteilung oder einer Vermutung in einer emotional belastenden Situation befinden, haben wir entsprechende Handlungsleitfäden entwickelt, in denen beschrieben ist, wer was zu welchem Zeitpunkt zu tun hat. Diese Verhaltensempfehlungen sind als Hilfestellung zu verstehen. Sie entbinden nicht zu überprüfen, ob das jeweilig beschriebene Vorgehen sinnvoll und notwendig ist.

Uns ist bewusst, dass wir in der für alle Beteiligten belastenden Vermutungsphase unserer Fürsorgepflicht als Träger sowohl im Hinblick auf die Schutzbefohlenen als auch im Hinblick auf die (ehrenamtlichen) Mitarbeitenden nachkommen müssen.

Auf den Veranstaltungen der CAJ Deutschland e.V. stehen Handlungsleitfäden für den Notfall zur Verfügung.

## 7.1 Was tun bei einer vermuteten erfolgten Grenzverletzung?

- Ruhe bewahren und nicht überstürzt handeln!
- Eigene Wahrnehmung ernst nehmen und Beobachtungen dokumentieren.
- Analyse: Woher kommt die Vermutung?
- Zweitmeinung einholen und Situation gemeinsam einschätzen.
- Verhalten und Situationen weiter beobachten.
- Ggf. Präventionsfachkraft einschalten
- Ggf. Fachliche/professionelle Beratung einholen

## 7.2 Was tun bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzung zwischen Teilnehmer\*innen?

- Aktiv werden und Situation klären!
- Offensiv Stellung beziehen!
- Vorfall im Team reflektieren.
- Regeln in der Gruppe klären und ggf. weiterentwickeln.
- ggf. Dokumentation für die Besprechung im Team und evtl. Fachberatung

## 7.3 Was tun, wenn Kinder oder Jugendliche von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigungen berichten?

- Ruhe bewahren und nicht überstürzt handeln!
- Zuhören und Glauben schenken!  
Auch Berichte über kleinere Grenzverletzungen ernst nehmen, da viele Betroffene zunächst nur einen kleinen Teil dessen erzählen, was ihnen widerfahren ist.
- Den jungen Menschen ermutigen, sich anzuvertrauen
- Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des jungen Menschen respektieren
- keine logischen Erklärungen einfordern oder "Warum Fragen" stellen, da dies leicht Schuldgefühle auslöst.
- Zweifelsfrei Partei für den jungen Menschen ergreifen.
- Dem Opfer versichern, dass es keine Schuld trägt.
- Das Erzählte vertraulich behandeln, aber dem Opfer erklären, dass man selbst Unterstützung braucht, um helfen zu können.
- Keine Versprechungen geben, die man nicht einhalten kann wie z.B. niemandem etwas von dem Gehörten zu erzählen.
- Aussagen und Situationen notieren. Vermutungen als solche kennzeichnen. Im Nachhinein ist es oft schwer nachzuvollziehen ab wann man was wusste.
- Keine Informationen an die\*den potentielle\*n Täter\*in
- Keine weiteren Schritte und Entscheidungen ohne altersgerechte Einbeziehung des jungen Menschen
- eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren

- sich selber Hilfe holen
- Kontaktaufnahme zur internen Bezugsperson, kollegiale Beratung wahrnehmen
- Kontakt zur Präventionsfachkraft des Bundesverbandes
- Kontakt zur insoweit erfahrenen Fachkraft
- Weitere Schritte werden aufgrund der Fachberatung eingeleitet.
- Unsere Aufgabe ist es nicht den Fall aufzuklären, sondern Hilfe für das Opfer zu organisieren.

Alle Mitarbeiter\*innen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind dazu verpflichtet, diese an die Präventionsfachkraft des Bundesverbandes zu melden.

Sollten Übergriffe durch Mitarbeitende begangen werden, muss eine Meldung an den\*die Missbrauchsbeauftragte\*n des Bistums Essen gemacht werden.

## 8 Qualitätsmanagement

---

Wir überprüfen regelmäßig, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Spätestens nach fünf Jahren oder einer Krisenintervention muss das Schutzkonzept evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden. Für die Überprüfung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes ist die Bundesleitung verantwortlich. Die Präventionsfachkraft behält die Notwendigkeit im Blick.

## 9 Anhang

### 9.1 Empfehlung zur Festlegung des Schulungsumfangs und zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

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

Tätigkeit/ Angebot/ Maßnahme der Jugendarbeit	Beispiel	Beschreibung der Tätigkeit	EFZ	Schulungsform	Begründung
Kinder- und Jugendgruppenleiter*in	Regelmäßige Gruppenstunden von Messdiener*innen oder Pfarrjugend, Jugendmusikgruppen, Kinderchor, Theatergruppen o.ä.	Gruppenleiter*in; regelmäßige, dauerhafte Treffen mit fester Gruppe (Altersunterschied zwischen Leitung und Gruppenmitgliedern mehr als 2 Jahre)	Ja	Basis	Auf Grund der Tätigkeit kann ein Macht- und Hierarchieverhältnis vorliegen. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu.
Helfer*in der Kinder- und Jugendgruppenleiter	Helfer*in/ Mitarbeiter*in, z.B. Vertreter*in der Feuerwehr in Gruppenstunde, Mitarbeiter*in mit Kletterschein für Kletterausflug, Fußballspieler*in zum Fußballturnier mit <b>Workshop</b> , ...	Helfer*in, Mitarbeiter*in, <b>Referent*in</b> , ...  unregelmäßige, punktuelle Treffen mit festen Gruppen (u.a. Helfer*in im sportlichen, musikalischen, kreativen, medialen, spirituellen Bereich etc.), die selten Angebote machen	Nein	Grundinfo	Art, Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten.  Die Aktivitäten finden vorrangig in der Gruppe statt.
Offene Kinder- und Jugendarbeit	Ehrenamtliche Betreuer*in/Mitarbeiter*in/Leiter*in offenen Jugendeinrichtungen	Regelmäßige dauerhafte Betreuungs- /Leitungstätigkeit in einer offenen Einrichtung (Altersunterschied zwischen Leitung und Gruppenmitgliedern mehr als 2 Jahre)	Ja	Basis	Auf Grund der Tätigkeit liegt ein Macht- und Hierarchieverhältnis vor. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu.



Tätigkeit/ Angebot/ Maßnahme der Jugendarbeit	Beispiel	Beschreibung der Tätigkeit	EFZ	Schulungsform	Begründung
Thekendienst im Jugendtreff	Mitarbeiter*in im Jugendtreff	reine Thekenarbeit (Altersunterschied zwischen Leitung und Gruppenmitgliedern unter 2 Jahren)	Nein	Grundinfo	Die Tätigkeit ist auf Grund von Dauer und Art nicht zur Bildung eines besonderen Vertrauensverhältnisses und des Entwickelns fester Machtverhältnisse geeignet. Darüber hinauszeichnet sich die Arbeit im Jugendtreff durch eine offene Atmosphäre mit ständig wechselnden Teilnehmer aus.
Mitarbeiter*in bei geselligen Angeboten angelehnt an kirchliche Aktivitäten	Mitarbeiter*in im Kirchencafé,	Thekenarbeit, Mitarbeit, öffentlicher Raum, nicht auf Jugendarbeit ausgerichtet, sondern als Angebot an alle Gemeindemitglieder	Nein	Grundinfo	Die Tätigkeit ist auf Grund von Dauer und Art nicht zur Bildung eines besonderen Vertrauensverhältnisses und des Entwickelns fester Machtverhältnisse geeignet. Darüber hinauszeichnet sich die Arbeit durch eine offene Atmosphäre mit ständig wechselnden Teilnehmern aus.
Leitungs- und Betreuungstätigkeiten im Rahmen von Ferienfreizeiten und Wochenendfreizeiten <u>mit</u> Übernachtung	Sommer-/ Herbst-, Winter-, Osterfreizeiten, Übernachtungen im Rahmen der Erstkommunion- und Firmvorbereitung, Fahren ins Ausland, auch Taize, Katholikentage, Weltjugendtage; Ausbildungsmaßnahmen wie z.B. Juleica-Kurse	Leitungs- und Betreuungstätigkeit im Rahmen von Ferienfreizeiten mit gemeinsamen Übernachtungen.  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 Lagerköche und Lagerköchinnen sein.	Ja	Basis	Bei Aktionen mit Übernachtungen liegt in vielen Kommunen die Verpflichtung zur Vorlage vor.

Tätigkeit/ Angebot/ Maßnahme der Jugendarbeit	Beispiel	Beschreibung der Tätigkeit	EFZ	Schulungsform	Begründung
Helfer*in, Tagesgäste bei Ferienfreizeiten, Ferienmaßnahmen und Wochenendfreizeiten <u>mit</u> Übernachtung	z.B. besonderes Angebot im Rahmen der Firmvorbereitung von externem*r Mitarbeiter*in; oder Besucher in einer Ferienfreizeit, die den Priester/ Gemeindeferenten begleiten	Besucher, Tagesgäste, die nicht vor Ort übernachten, sondern die Gruppe besuchen, und punktuell als Mitarbeiter aushelfen	Nein	Grundinfo	Art, Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten.
Ferienaktion, Ferienspiele, Stadtranderholung <u>ohne</u> gemeinsame Übernachtung		Leitungsfunktion in einer zeitlich befristeten Gruppe	Nein	Grundinfo	Art, Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Die Maßnahmen finden in der Regel im öffentlichen Raum statt, mit oft wechselnden Teilnehmenden und im Leitungsteam.
Unregelmäßige Projekte, Angebote ohne Übernachtung	Kinderbibeltage, Aktion Sternsinger, Nightfever, Passionsspiele, Katecheten Taufvorbereitung, Übestunde für Messdiener*innen vor hohen Feiertagen, Helfer*innen bei Kinder-, Familien- und Jugendgottesdiensten, Freizeitangebote für Familien, Krippenspiele, ...	Leitungs- und Betreuungsfunktion in einer zeitlich befristeten Gruppe, Elternabende und Angebote für Tauffamilien	Nein	Grundinfo	Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Die Maßnahmen finden in der Regel im öffentlichen Raum statt und finden nicht regelmäßig statt.
Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen bei Bildungsmaßnahmen, sowie bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen ohne Übernachtung	Referent*innen, die für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen als Tagesgäste zur Gruppe kommen, ebenso Referent*innen bei Tagesveranstaltungen wie z.B. „Multicamp“, Juleica-Stückel-Kursen.	Kein dauerhafter Kontakt zur Gruppe, Maßnahme wird im Team durchgeführt	Nein	Grundinfo	Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht und Hierarchiestruktur erwarten.

Tätigkeit/ Angebot/ Maßnahme der Jugendarbeit	Beispiel	Beschreibung der Tätigkeit	EFZ	Schulungs- form	Begründung
Regelmäßige, zeitlich ausgedehnte Gruppenleitung	z.B. regelmäßige Mitarbeiter bei Vorbereitung zur Erstkommunion in <u>alten</u> Formen, regelmäßige Mitarbeit im Bereich Messdienerausbildung	Regelmäßiger Kontakt zu fester Gruppe über einen zeitlich ausgedehnten, jedoch begrenzten Zeitraum. Die Gruppenstunden finden oft über mehrere Monate wöchentlich/ alle zwei Wochen in einem oft nicht öffentlichen Raum statt.	Ja	Basis	Die Art, Dauer und Intensität lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu und eine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Oft uneinsehbare Nähe, nicht kontrollierter Kontakt.
Kurzzeitige, zeitlich befristete Projektarbeit	z.B. regelmäßige Mitarbeit bei Vorbereitung zur Firmung, Erstkommunion in <u>neuen</u> Formen, Projektmitarbeiterinnen	Regelmäßiger Kontakt zu fester Gruppe über einen begrenzten Zeitraum.	Nein	Grundinfo	Art, Dauer und Intensität lässt kein besonderes Vertrauensverhältnis zu und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. In dieser Art der Projekte sind Mitarbeiter meistens mit mehreren Personen in der Begleitung und selten alleine.
JHA-Vertreter	Vertreter*innen im Jugendhilfeausschuss, auch: Vertreter*innen für die Jugend im PGR, Mitglieder im Sachausschuss Jugend etc.	reine Vertretungsarbeit	Nein	Grundinfo	Die Vertretungsarbeit in Ausschüssen und Gremien dient nicht zu einer unmittelbaren Entwicklung eines Macht- und Hierarchieverhältnisses zu Kindern und Jugendlichen.
Kassenwart*wärtn, Material- wart*wärtn, Homepage- verantwortliche,etc.	im Bereich Pfarrjugend, Messdiener*innen	überwiegend Verwaltungs- oder organisatorische Tätigkeit	Nein	Grundinfo	Diese Tätigkeiten erfordern kein Vertrauensverhältnis, da diese Art von Kontakt zu Kindern und Jugendlichen weder von Intensität noch von Dauer ist.

Tätigkeit/ Angebot/ Maßnahme der Jugendarbeit	Beispiel	Beschreibung der Tätigkeit	EFZ	Schulungsform	Begründung
Mitarbeit bei Aktionen und Projekten außerhalb (nicht vorrangig liturgisch)	72-Stunden-Aktion, Ausflüge, Messdiener*innenfußballturnier, Karneval, Disko, Pfarrfest etc.	Beschränkung auf einen kurzen Zeitraum, keine regelmäßige Gruppenarbeit	Nein	Grundinfo	Die Tätigkeit ist auf Grund von Dauer und Art nicht zur Bildung eines besonderen Vertrauensverhältnisses und des Entwickelns fester Machtverhältnisse geeignet. Oft wechselnde Teilnehmer.
Mitarbeit bei Angeboten und Projekten (vorrangig liturgisch)	Kinderbibeltage, Kinderkirche, Sternsingeraktion, Jugendkreuzweg	Beschränkung auf einen kurzen Zeitraum, keine regelmäßige Gruppenarbeit, findet im öffentlichen Raum (Kirche) statt.	Nein	Grundinfo	Die Tätigkeit ist auf Grund von Dauer und Art nicht zur Bildung eines besonderen Vertrauensverhältnisses und des Entwickelns fester Machtverhältnisse geeignet. Oft wechselnde Teilnehmer

## 9.2 Vorlagen für Formulare zur Dokumentation der persönlichen Eignung

Um die persönliche Eignung zu überprüfen und zu dokumentieren sind einige Formulare nötig. Der inhaltliche Fokus, die datenschutzkonforme Aufbewahrung und die Verantwortlichkeiten sind in Abschnitt 3 dieses Schutzkonzeptes geregelt.

Die hier aufgeführten Vorlagen sind als inhaltliche Kopiervorlage gedacht. Die Formulare müssen immer auf Briefpapier bzw. mit Briefkopf des Jugendverbandes gedruckt werden. Für alle hier aufgeführten Vorlagen gibt es für die CAJ Deutschland e.V. fertig formatierte Formulare im Präventionsorder. Die Anerkennung des Verhaltenskodexes ist zukünftig auch Bestandteil der Honorarverträge.

## 9.2.1 Anerkennung des Verhaltenskodexes der CAJ Deutschland e.V.

Hiermit bestätige ich, \_\_\_\_\_ (Vorname, Name),  
dass mir der Verhaltenskodex des CAJ Deutschland e.V. zur Verfügung gestellt wurde. Ich habe diesen  
verstanden und erkenne ihn mit meiner Unterschrift an.

Ich versichere, mich nach den dort gemachten Ausführungen und Bestimmungen zu Verhalten.

Ebenso gebe ich mit meiner Unterschrift mein Einverständnis zur Dokumentation dieser Anerkennung  
in der Bundesgeschäftsstelle.

\_\_\_\_\_

Ort, Datum

Unterschrift

## 9.2.2 Bescheinigung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses (EFZ)

Bestätigung

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

Hiermit wird bestätigt, dass die Christliche Arbeiterjugend Deutschland e.V., Träger der freien  
Jugendhilfe entsprechend § 72a SGB VIII, die persönliche Eignung von ehrenamtlichen  
Mitarbeiter\*innen zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen an Hand eines erweiterten  
Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.

Vorname Name \_\_\_\_\_

Geboren am: \_\_\_\_\_

in: \_\_\_\_\_

wird hiermit gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30 a BZRG zur Einsicht beim  
beauftragenden Vorstand der Christlichen Arbeiterjugend vorzulegen.

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

\_\_\_\_\_

Ort und Datum

Unterschrift und Stempel des Jugendverbands

## 9.2.3 Hilfestellung zur Einsichtnahme ins EFZ

**Bundesamt für Justiz**

Bundeskant für Justiz, 53094 Bonn

Heute

Beim den 16.06.2011

Hausanschrift: Adenauerallee 93-703, 53113 Bonn  
Telefon: 0228 99410-40 (Zentrale)

Telefax: 0228 99410 5030

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 Fränschungen erteilt und nicht unterschrieben.

**Das Ausstellungsdatum!**  
Das Datum der Sichtvorlage und das Ausstellungsdatum dürfen nicht weiter als 3 Monate auseinander liegen

**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.

Auflistung der Straftatbestände entsprechend SGB VIII §72a:

§ 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; Abruf 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; § 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

## 9.2.4 Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis (EFZ) Einverständniserklärung der\*des Ehrenamtlichen

Vorname Name \_\_\_\_\_

Straße / Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ / Ort \_\_\_\_\_ Geburtsdatum \_\_\_\_\_

hat der Christliche Arbeiterjugend (CAJ) Deutschland e.V. und dem Bildungsinstitut der arbeitenden Jugend e.V. beide mit Sitz in 45127 Essen, Kettwiger Straße 56

am (Datum der Einsichtnahme) \_\_\_\_\_ ein Erweitertes Führungszeugnis ausgestellt am (Datum der Ausstellung des EFZ) \_\_\_\_\_ vorgelegt.

Die Einsichtnahme erfolgte durch (Name der einsichtnehmenden Person)

Es wurde festgestellt, dass keine Einträge im Sinne des § 72a SGB VIII\* vorliegen.

Die oben genannte Person erklärt ihr Einverständnis zur Speicherung der oben angegebenen Daten zum Zwecke der internen Dokumentation. Gemäß der datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet. Die Daten sind spätestens 3 Monate nach Beendigung der Tätigkeit für den jeweiligen Träger zu löschen.

Das erweiterte Führungszeugnis darf bei der Einsichtnahme nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

Ort, Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme zuständigen Person der CAJ Deutschland e.V.

Unterschrift des\*der Mitarbeiters\*in

\*Entsprechend § 72 a SGB VIII (Stand 2020) ist jede Person von einer Tätigkeit in der Jugendarbeit auszuschließen, die entsprechend der §§ 171, 174 - 174c, 176 - 180a, 181a, 182 - 184g, 184i, 201a Abs. 3, 225, 232 - 233a, 234, 235 oder 236 StGB rechtmäßig verurteilt ist.

## 9.2.5 Bestätigung der Einsichtnahme in das EFZ durch einen CAJ Diözesanverband

Vorname Name \_\_\_\_\_

Straße / Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ / Ort \_\_\_\_\_ Geburtsdatum \_\_\_\_\_

hat der Christliche Arbeiterjugend (CAJ) Diözesanverband \_\_\_\_\_

am (Datum der Einsichtnahme) \_\_\_\_\_ ein Erweitertes Führungszeugnis  
ausgestellt am (Datum der Ausstellung des EFZ) \_\_\_\_\_ vorgelegt.

Die Einsichtnahme erfolgte durch (Name der einsichtnehmenden Person)

\_\_\_\_\_

Es wurde festgestellt, dass keine Einträge im Sinne des § 72a SGB VIII\* vorliegen.

Die oben genannte Person erklärt ihr Einverständnis, dass diese Daten an die CAJ Deutschland e.V. und das Bildungsinstitut der arbeitenden Jugend weitergegeben werden dürfen, da diese Person bei einem dieser Träger eine Tätigkeit übernimmt, welche eine Einsichtnahme in ein EFZ erfordert. Die Daten sind spätestens 3 Monate nach Beendigung der Tätigkeit für diesen Träger zu löschen.

Das erweiterte Führungszeugnis darf bei der Einsichtnahme nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

\_\_\_\_\_

Ort, Datum

\_\_\_\_\_

Unterschrift für den CAJ Diözesanverband

\_\_\_\_\_

Unterschrift des\*der Mitarbeiters\*in

\*Entsprechend § 72 a SGB VIII (Stand 2020) ist jede Person von einer Tätigkeit in der Jugendarbeit auszuschließen, die entsprechend der §§ 171, 174 - 174c, 176 - 180a, 181a, 182 - 184g, 184i, 201a Abs. 3, 225, 232 - 233a, 234, 235 oder 236 StGB rechtmäßig verurteilt ist.



## 9.2.6 Bestätigung von Präventionsschulungen durch einen CAJ Diözesanverband

Vorname Name \_\_\_\_\_

Straße / Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ / Ort \_\_\_\_\_ Geburtsdatum \_\_\_\_\_

hat in der Vorbereitung auf und im Rahmen seiner Tätigkeit beim

Christliche Arbeiterjugend (CAJ) Diözesanverband \_\_\_\_\_

folgende Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt absolviert:

Datum	Titel bzw. Art der Schulung	Umfang	Träger

Titel bzw. Art der Präventionsschulung z.B. Basisschulung, Intensivschulung, Vertiefungsveranstaltung, usw.;

Umfang in Stunden abzüglich Pausen; Träger der Veranstaltung, wenn abweichend vom CAJ Diözesanverband, der dieses Formular bestätigt.

\_\_\_\_\_

Ort, Datum

\_\_\_\_\_

Unterschrift für den CAJ Diözesanverband

## 9.3 Leitfragen zur Revision des Institutionellen Schutzkonzeptes

- Hat sich die Risikosituation geändert? => Neue Risikoanalyse bzw. Ergänzung der bestehenden.
  - Gibt es (neue) Veranstaltungsformate, die besonders beachtet werden müssen?
  - Haben sich Rollen und Verantwortlichkeiten geändert? Oder hat sich die Einschätzung und Bewertung gewandelt?
  - Gab es Verdachtsfälle, Meldungen oder tatsächliche Übergriffe? Sind die Erkenntnisse des Aufarbeitungsprozesses bereits in das Institutionelle Schutzkonzept eingeflossen?
- Sind alle Ansprechpartner\*innen und Links noch aktuell?
- Gab es relevante Änderungen in der „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt [...] im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“?
  - Ausgangspunkt der Erstellung dieser Version des Institutionellen Schutzkonzeptes ist die Rahmenordnung, welche vom Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz am 18. November 2019 in Würzburg beschlossen wurde.
  - Die Rahmenordnung wird vom jeweiligen Bischof durch Unterschrift in Kraft gesetzt. Bei der CAJ Deutschland e.V. ist dies der Bischof unseres Belegenheitsbistums Essen.
- Gab es relevante Änderungen im Bundeskinderschutzgesetz?
  - Diese Änderungen werden normalerweise zeitnah in die aktualisierte Präventionsordnung eingearbeitet. Nur wenn während der Revision des Schutzkonzeptes eine Gesetzesänderung im Raum steht, muss diese beachtet werden.