

# Institutionelles Schutzkonzept

## Inhaltsverzeichnis

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>Einleitung</b> .....  | <b>2</b>  |
| <b>2</b> | <b>Tätigkeitsbereiche</b> .....  | <b>3</b>  |
| 2.1      | <i>Zielgruppe</i> .....  | 3         |
| 2.2      | <i>Struktur</i> .....  | 4         |
| <b>3</b> | <b>Risikoanalyse – Institutionsspezifische Schutz- und Risikofaktoren</b> .....                                | <b>6</b>  |
| <b>4</b> | <b>Personal und Qualifizierung</b> .....   | <b>7</b>  |
| 4.1      | <i>Erweitertes Führungszeugnis</i> .....   | 8         |
| 4.2      | <i>Selbstauskunftserklärung</i> .....  | 8         |
| 4.3      | <i>Personalgespräche</i> .....   | 8         |
| 4.4      | <i>Qualifizierung</i> .....  | 9         |
| <b>5</b> | <b>Beschwerdewege</b> .....  | <b>9</b>  |
| 5.1      | <i>Interne Beschwerdewege</i> .....  | 10        |
| 5.2      | <i>Externe Beschwerdewege</i> .....  | 10        |
| <b>6</b> | <b>Verhaltenskodex</b> .....   | <b>10</b> |
| <b>7</b> | <b>Umgang mit Verdachtsfällen</b> .....  | <b>11</b> |
| 7.1      | <i>Was tun, wenn ...? - Umgang mit Verdachtsfällen</i> .....   | 12        |
| <b>8</b> | <b>Qualitätsmanagement</b> .....   | <b>13</b> |
| 8.1      | <i>Nachhaltige Aufarbeitung</i> .....  | 13        |
| <b>9</b> | <b>Anlagen zum Institutionellen Schutzkonzept</b> .....  | <b>14</b> |
| 9.1      | <i>Verhaltenskodex mit Selbstauskunftserklärung</i> .....  | 15        |
| 9.2      | <i>Prüfraster zur Vorlagepflicht des erweiterten Führungszeugnisses (EFZ)</i> .....                            | 19        |
| 9.3      | <i>Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuches, auf die in diesem Konzept Bezug genommen wird</i> 22 |           |
| 9.4      | <i>Vorlage zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses für Ehrenamtliche</i> .....                      | 23        |
| 9.5      | <i>Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse (EFZ)</i> .....                             | 24        |

## 1 Einleitung

Der Bund der Deutschen Katholischen Jugend Oberhausen ist der Dachverband der katholischen Jugendverbände in Oberhausen. Rechts- und Vermögensträger des Verbandes ist der Bund der Deutschen Katholischen Jugend-Trägerwerk Oberhausen e.V.. Im Folgenden wird zusammenfassend vom BDKJ Oberhausen gesprochen. Dies meint, sofern nicht anders ausgeführt, sowohl den Stadtverband als auch das Trägerwerk.

Auf dem Gebiet der nordrhein-westfälischen Großstadt Oberhausen schließen sich die Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg (DPSG), die Katholische Junge Gemeinde (KjG) sowie die Netzwerke Jugend einiger der Pfarreien im Stadtgebiet im BDKJ zusammen. Die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Jugendverbänden organisieren sich demokratisch und eigenverantwortlich. Der BDKJ Oberhausen übernimmt die kommunalpolitische Außenvertretung der katholischen Verbände und setzt sich für die Interessen von Kindern und Jugendlichen in Kirche, Staat und Gesellschaft ein. Vorrangiges Ziel des BDKJ ist die Qualifizierung und Stärkung der Ehrenamtlichen in den Jugendverbänden. Gemeinsam versuchen der BDKJ und die ehrenamtlichen Leiter\*innen der Jugendverbände Kinder und Jugendliche zu stärken und zum eigenständigen, verantwortungsbewussten Handeln aus christlicher Verantwortung zu befähigen und anzuregen. Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen hat zum Ziel, Gemeinschaft vorzuleben und zu schaffen, einen wertschätzenden und behutsamen Umgang miteinander an den Tag zu legen, Demokratie und Partizipation erfahrbar zu machen, kreativ und spielerisch zu lernen und ein Aufwachsen in einem sicheren und geschützten Umfeld zu gewährleisten, indem man sich ausprobieren und voneinander profitieren kann.

Somit ist klar: Das Wohl der Kinder, des Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie deren bestmögliche Entwicklung stehen beim BDKJ Oberhausen unanfechtbar an erster Stelle. Dabei lassen wir nicht außer Acht, dass in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen stets das Risiko besteht auf verschiedensten Ebenen, unbewusst oder bewusst, persönliche Grenzen zu verletzen. Deswegen ist der Kinder- und Jugendschutz im Sinne der Prävention von sexualisierter Gewalt fest in der Arbeit des BDKJ Oberhausen verankert und wird bei allen Angeboten und Veranstaltungen mitgedacht. Der BDKJ Oberhausen setzt sich zudem das Ziel, die Themen Prävention, Mitbestimmung von Kindern und Gerechtigkeit aktuell zu halten und zu verbreiten. Hierbei verstehen wir uns als Anlaufstelle, Ansprechpartner und Unterstützungsebene bei allen Fragen und Sorgen, die diese Themen mit sich bringen. Um die gesetzten Werte, Pflichten und Zielvorstellungen in Bezug auf Prävention von sexualisierter Gewalt zu bewahren, vorhandene Strukturen und Maßnahmen zu bündeln und unser gemeinsames Anliegen festzuschreiben und nach außen zu tragen, ist dieses Schutzkonzept entstanden. Dem Schutzkonzept geht eine bereits durchgeführte Risikoanalyse voraus, in welcher das Trägerwerk sowie der Stadtverband des BDKJ Oberhausen über die für die Organisation spezifischen Risiken und entsprechenden Maßnahmen reflektiert haben. Dieses Schutzkonzept gilt für Veranstaltungen und Angebote, sowie den alltäglichen Betrieb des BDKJ Oberhausen. Zum alltäglichen Betrieb zählen die Arbeit der haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter\*innen, des ehrenamtlichen

Stadtvorstandes, des ehrenamtlichen e.V.-Vorstandes, des Stadtleitungsteams sowie die Mitgliederversammlung des Trägerwerks.

Es beinhaltet die Beschreibung der für die Präventionsarbeit relevanten Tätigkeitsbereiche, benennt Anforderungen und Pflichten an alle Mitarbeiter\*innen und stellt Verhaltensrichtlinien, Maßnahmen und Interventionsmöglichkeiten für die Arbeit der Prävention sexualisierter Gewalt heraus. Die Jugendverbände und die weiteren Ebenen des BDKJ besitzen ihre eigenen Schutzkonzepte, um den jeweiligen personellen, räumlichen, zeitlichen und situativen Gegebenheiten und Besonderheiten gerecht zu werden.

## 2 Tätigkeitsbereiche

Der BDKJ Oberhausen besitzt eine besondere Struktur und verschiedene Arbeitsbereiche. Mit jedem Tätigkeitsbereich gehen unterschiedliche Verantwortungen, Zuständigkeiten und bestimmte Aspekte einher, die im Sinne der Prävention beachtet werden müssen. Risiken und Schutzmaßnahmen können nur dann ganzheitlich betrachtet werden, wenn die einzelnen Tätigkeitsbereiche gesondert und die Organisation im Ganzen genauer analysiert werden. Ebenfalls muss klar festgehalten werden, welche Zielgruppen angesprochen werden und welche spezifischen Anforderungen diese stellen.

### 2.1 Zielgruppe

Im Kerngeschäft des BDKJ Oberhausen liegt es, Angebote und Veranstaltungen für Ehren- und Hauptamtliche aus der Jugendverbandsarbeit zu organisieren und durchzuführen. Die Teilnehmenden der Angebote sind vorwiegend volljährig. Da sich die meisten Angebote an Jugendleiter\*innen richten, sind auch teilweise Jugendliche ab 16 Jahren angesprochen. Zudem muss festgehalten werden, dass die meisten Angebote zwar ausschließlich zielgruppenspezifisch beworben werden, aber trotzdem offen ausgerichtet sind. Im Sonderfall können also auch ehrenamtliche, hauptamtliche oder an der Verbandsarbeit interessierte Personen verschiedenen Alters angesprochen werden, die dann an den Angeboten teilnehmen.

Egal ob es sich um Angebote für Erwachsene oder für Kinder handelt, dem BDKJ Oberhausen ist ein achtsamer Umgang und die Vermeidung von Grenzverletzungen jeglicher Art ein wichtiges Anliegen. Bei der Planung und Durchführungen von Veranstaltungen werden deshalb zahlreiche Aspekte mitgedacht und berücksichtigt, um für alle Beteiligten ein großartiges, partizipatives und sicheres Erlebnis zu gewährleisten.

Folgende Fragen werden bei der Planung von Veranstaltungen berücksichtigt:

- Mit welcher Zielgruppe arbeiten wir (Alter, Geschlecht, Regelmäßigkeit der Treffen, Besonderheiten der Gruppe...)?
- Wie viele Leiter\*innen betreuen wie viele Kinder („Betreuungsschlüssel“)?
- Wie und wie oft tauschen sich Leiter\*innen aus?

- In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Aufgrund von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, aufgrund der Rolle/Zuständigkeiten, sozialen Abhängigkeiten)
- Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
- Bestehen besondere Gefahrenmomente (z.B. bei Menschen mit Behinderungen, bestimmten Altersgruppen, Aktivitäten wie Schwimmen, Klettern, Pflegesituationen)?
- Was kann dabei passieren und wie kann man dem Vorbeugen?
- Finden Übernachtungen statt? Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden? Welche Risiken bringen diese mit sich?
- Gibt es spezifisch bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?
- In welchen Situationen entsteht eine 1:1 Betreuung?
- In welchen Situationen sind die Schutzbefohlenen unbeaufsichtigt? Wie lange?
- Wie wird die Privatsphäre der Schutzbefohlenen geschützt?
- Gibt es Rückzugsmöglichkeiten?
- Gibt es ein Beschwerdesystem für die Kinder und Jugendlichen?
- An wen können sie sich bei Grenzverletzungen wenden?
- Wie ist das System strukturiert?
- Wem ist dieses System bekannt?

## 2.2 Struktur

Die Struktur des BDKJ Oberhausen ist durch die Regionalordnung des BDKJ sowie die Satzung des Trägerwerks klar gegliedert und transparent. Die satzungsgemäßen Gremien und Mitarbeiter\*innen wissen um die Gliederungen, Hierarchien und Zuständigkeiten im BDKJ. Die Ansprechpersonen der vielfältigen Themen und Belange des BDKJ Oberhausen sind bekannt und werden bei Veränderungen stets durch den Stadtvorstand kommuniziert.

Für den BDKJ Oberhausen arbeitet ein Team von haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen in verschiedenen Tätigkeitsbereichen:

- e.V.-Vorstand (Trägerwerksvorstand)

Der e.V.-Vorstand besteht aus bis zu drei Personen und ist für die Geschäftstätigkeiten des Trägers und für alle finanziellen, personellen und rechtlichen Entscheidungen zuständig. Der e.V.-Vorstand übt eine Leitungsfunktion gegenüber den haupt- und nebenberufliche Mitarbeitenden aus und ist deren Dienstvorgesetzter. Pädagogische Arbeit und Kontakt mit Schutzbefohlenen sind nicht Teil dieses Tätigkeitsbereichs.

- e.V.-Mitgliederversammlung (Trägerwerk)

Die Mitgliederversammlung des e.V. besteht aus 4 Personen + dem Stadtvorstand als geborenes Mitglied. Die 4 weiteren Personen werden von der Stadtversammlung für

2 Jahre gewählt. Aufgaben der Mitgliederversammlung ist die Verwaltung der Gelder und Beratung von rechtlichen Fragen, die auf den Verein zukommen. Ebenso wählt dieses Gremium den e.V.-Vorstand, der weisungsbefugt gegenüber dem Personal ist.

- **Stadtvorstand**

Der Stadtvorstand besteht nach der Satzung aus gewählten Personen aus den Jugendverbänden, wobei ein Platz der geistlichen Leitung vorbehalten ist. In der Regel sind die Mitglieder des Stadtvorstandes ehrenamtlich.

Der Stadtvorstand ist für die inhaltliche und organisatorische Arbeit des BDKJ Oberhausen und dessen Arbeitskreise zuständig. Die Mitglieder fungieren als Bindeglied zwischen der Arbeit des Dachverbandes und den entsprechenden Ebenen der Jugendverbände, der Pfarreien und Kirchen. Sie sind integraler Teil der inhaltlichen Arbeit und der Projekte sowie Aktionen des BDKJ Oberhausen. Zudem hat der Stadtvorstand eine Leitungsfunktion und besitzt Personalverantwortung für die Mitarbeitenden, ist aber auch an der pädagogischen Arbeit federführend beteiligt.

- **Stadtleitungsteam**

Das Stadtleitungsteam ist ein Team aus 8 ehrenamtlichen und bei der Stadtversammlung gewählten Personen. Diese sind für die inhaltliche Arbeit im Stadtverband zuständig. Dieses wird von einem\*einer haupt- oder nebenberuflichen Mitarbeiter\*in begleitet, welche\*r sich um die aufkommenden verwaltenden Tätigkeiten kümmert.

- **Haupt- und Nebenberufliche Mitarbeiter\*innen**

Die Mitarbeiter\*innen haupt- und nebenberufliche sind angestellt über den BDKJ-Trägerwerk Oberhausen e.V. und nehmen Aufgaben gemäß ihres Arbeitsvertrags wahr.

- **Übungsleiter\*innen und externe Referent\*innen**

Für andere Angebote und Aktionen, können externe Referent\*innen und Honorarkräfte eingesetzt werden.

Alle Mitarbeiter\*innen des BDKJ Oberhausen müssen in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen auf unterschiedliche Aspekte im Sinne der Prävention Acht geben und verschiedene Maßnahmen anwenden. Auch die verschiedenen Angebote und Gremien fordern eine jeweils gesonderte Betrachtung in Bezug auf Risiken und Schutzmaßnahmen. Die spezifischen Bestimmungen, sowie die Anforderungen und Gegebenheiten, die für alle Mitarbeiter\*innen, Mitglieder und für jede Zielgruppe gelten, sollen in den folgenden Kapiteln näher ausgeführt werden. Zunächst sollen die Ergebnisse aus der Risikoanalyse dargelegt werden.

Mitarbeiter\*innen im Sinne dieses institutionellen Schutzkonzepts sind, sofern nicht genauer bezeichnet, alle haupt- und nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätigen im BDKJ Oberhausen.

### **3 Risikoanalyse – Institutionsspezifische Schutz- und Risikofaktoren**

Die Ergebnisse der Risikoanalyse, die gemeinsam im gesamten Team erarbeitet wurden, zeigen sowohl Chancen und positive Gegebenheiten, die Prävention erleichtern und Grenzverletzungen minimieren, als auch Risiken auf, die beachtet werden müssen.

Chancen:

- Es herrschen nur in den wenigsten Fällen Aufsichts- und Fürsorgepflichten für Schutzbefohlene. In Fällen von Betreuung von Minderjährigen werden weiterführende Schutzmaßnahmen ergriffen.
- Mit regelmäßigen Dienst- und Fachgesprächen, Team-Treffen und weiteren Sitzungen herrscht eine Kultur des Austauschs und der Achtsamkeit.
- Das Team ist überschaubar und es herrschen freundschaftliche, aber professionelle Beziehungen innerhalb des Teams und im Kontakt mit den Ehrenamtlichen. Vertrauensverhältnisse sind bekannt und gewünscht. Durch Transparenz, Achtsamkeit und Austausch wird darauf geachtet, dass diese Verhältnisse nicht ausgenutzt werden. Die Strukturen sind transparent.
- Es gibt kaum Fälle einer 1:1 Betreuung.
- In der Arbeit gibt es eine sehr flache Hierarchie und wenige Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse. Entscheidungen werden demokratisch geschlossen. Es gibt eine getrennte Dienst- und Fachaufsicht und direkte und klare Zuständigkeiten für die einzelnen Mitarbeitenden. Die Strukturen sind nach außen hin klar. Es gibt klare Ansprechpartner für die einzelnen Angebote. Es gibt eine Aufgaben- und Produktbeschreibung der Stadt, in welcher festgelegt ist, welche Aufgaben der BDKJ Oberhausen in seinen verschiedenen Bereichen übernehmen soll.
- Die Angebote und Veranstaltungen richten sich auf die freie Entfaltung, Mitbestimmung und die Qualifizierung der Zielgruppe. Themen, die für die Prävention sexualisierter Gewalt relevant sind, werden inhaltlich bearbeitet, verbreitet und aktuell gehalten.
- Bei Fahrten wird darauf geachtet, dass getrennte Rückzugsräume und Schlafmöglichkeiten vorhanden sind.
- Die Angebote des BDKJ Oberhausen beruhen auf Freiwilligkeit.
- Es gibt ein Beschwerdesystem und Feedbackrunden nach Veranstaltungen. Anlaufstellen und externe Stellen für Beratung und Beschwerden, sowie Interventionsstellen sind den Mitarbeitenden und Zielgruppen bekannt.
- Es herrscht eine offene Kommunikations- und Streitkultur, in welcher das Wohl der Teilnehmer\*innen immer Priorität hat.

- Alle Mitarbeiter\*innen besitzen eine fachliche Qualifizierung und besitzen eine gültige Präventionsschulung und damit Fachwissen zum Thema sexualisierte Gewalt. In den relevanten Bereichen wird ein erweitertes Führungszeugnis eingeholt.

Risiken:

- Neben der Hauptzielgruppe der jungen Erwachsenen richten sich bestimmte Angebote auch an Kinder und Jugendliche. Diese müssen einem besonderen Schutz unterliegen. Die Arbeit benötigt hier besondere Qualifizierung, Aufsicht und Reflexionsmöglichkeiten für alle Beteiligten.
- Die Arbeit für und mit dem Ehrenamt ist Beziehungsarbeit und basiert auf einem Vertrauens- und Freundschaftsverhältnis. Dieses kann von möglichen Täter\*innen ausgenutzt werden.
- Auch wenn sich die internen Hierarchien als flach darstellen, sind Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse nicht auszuschließen
- Die Arbeit des BDKJ Oberhausen findet in Räumlichkeiten statt, die auch von anderen Gruppierungen genutzt werden. Risiken durch Außenstehende sind so nicht ausgeschlossen. Bei Veranstaltungen an anderen Orten sind die Begebenheiten stets different und können jeweils eigene Risiken mit sich bringen.
- Bei diesen Räumlichkeiten gibt es Räume, die nicht von außen einsehbar sind, da sie nicht genutzt werden und die Rollläden daher meist unten sind. Hier könnten Übergriffe ungesehen passieren
- Es gibt keine getrennten Toiletten, jedoch ist die vorhandene Toilette abschließbar
- Die Ehrenamtsstruktur macht einen Einstieg für potenzielle Täter\*innen leichter.

Diese Risiken und die potenzielle Gefahr, persönliche Grenzen zu verletzen und gegebene Strukturen auszunutzen sind stetiger Teil der Jugendverbandsarbeit und müssen zwingend kommuniziert, reflektiert, in die Planung einbezogen und aktuell gehalten werden. Mit den gegebenen Chancen und einer generellen Kultur der Achtsamkeit in der Arbeit ist es unser Anliegen, diese Risiken so gering wie möglich zu halten.

## 4 Personal und Qualifizierung

Der Stadtvorstand des BDKJ Oberhausen trägt die Verantwortung dafür, dass nur Personen für den BDKJ Oberhausen Kinder und Jugendliche beaufsichtigen, 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 wahrnehmen, 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 (siehe Anlage 9.3 – Auflistung der Straftatbestände).

Aus der Gewährleistung und Überprüfung der persönlichen Eignung ergeben sich folgende Maßnahmen:

## **4.1 Erweitertes Führungszeugnis**

Ein Mittel zur Überprüfung der persönlichen Eignung ist die Einforderung eines erweiterten Führungszeugnisses, das nicht älter als drei Monate sein darf.

Diese Vorgabe gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang für haupt- und nebenberufliche sowie ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen, die regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen arbeiten oder Veranstaltungen mit Übernachtung leiten oder begleiten.

Das erweiterte Führungszeugnis aller haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter\*innen wird vom e.V.-Vorstand zur Einsichtnahme eingefordert und unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen eingesehen und dokumentiert. Zur Übersicht über die notwendige Wiedervorlage der haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter\*innen ist ein entsprechendes Verzeichnis angelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis der ehrenamtlich Mitarbeiter\*innen wird vom Stadtvorstand eingefordert. Das Trägerwerk stellt eine Vorlage zur Beantragung bei der Meldebehörde zur Verfügung (siehe Anlage 9.4), aus dem die Kostenfreiheit für Ehrenamtliche hervorgeht. Die Einsichtnahme übernimmt der e.V.-Vorstand und wird unter Beachtung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (siehe Anlage). Ehrenamtliche erhalten ihr Führungszeugnis zurück. Bei welchem Mitarbeiter\*innen eine Einsicht des erweiterten Führungszeugnisses zwingend erforderlich ist und bei welchen Personen eine Einsicht nicht zwingend erforderlich ist, wird mit einem Prüfraster vorher ermittelt (siehe Anlage 9.2).

## **4.2 Selbstauskunftserklärung**

Alle Mitarbeiter\*innen des BDKJ Oberhausen unterschreiben im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex eine Selbstauskunftserklärung. 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 alle Mitarbeiter\*innen, im Falle einer Einleitung eines Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahrens den e.V.-Vorstand unverzüglich darüber zu informieren.

## **4.3 Personalgespräche**

Der Umgang mit Kindern und Jugendlichen bedarf besonderer Erfahrung. In Vorstellungsgesprächen wird die Prävention sexualisierter Gewalt vom e.V.-Vorstand thematisiert und deutlich gemacht, dass bei der Einstellung neuer Mitarbeiter\*innen vorausgesetzt wird, dass diese an einer Präventionsschulung teilnehmen und ggf. ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen (siehe Prüfraster Anlage 9.2). Schon in der

Stellenausschreibung wird darauf hingewiesen, dass sich die Bewerber\*innen mit den Werten und Zielen des BDKJ als katholischer Kinder- und Jugendverband identifizieren sollen. Weiterhin wird in der Stellenausschreibung hervorgehoben, dass dem Kinder- und Jugendschutz ein hoher Stellenwert zukommt und von dem Mitarbeiter\*innen erwartet wird, den Schutzauftrag und die Verantwortung wahrzunehmen, die mit der Anstellung beim BDKJ Oberhausen einhergehen.

Bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden thematisiert der Stadtvorstand die Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Insgesamt werden alle neuen Mitarbeiter\*innen aufgefordert, den Verhaltenskodex des BDKJ Oberhausen zu unterschreiben (siehe 6).

## **4.4 Qualifizierung**

Der BDKJ Oberhausen legt Wert darauf, dass Personen, die für den BDKJ aktiv sind, über eine entsprechende fachliche Qualifikation verfügen. Bei ehrenamtlich Tätigen wird dies in aller Regel über eine Teilnahme an einer Gruppenleitungsschulung gewährleistet. Diese werden jedes Jahr mehrfach von den Jugendverbänden angeboten und richten sich an alle angehenden und bereits aktiven Gruppenleiter\*innen in den Gruppierungen.

Die Gruppenleitungsschulungen beinhalten die verpflichtende Teilnahme an einer Präventionsschulung mit sechs Unterrichtsstunden. Die Inhalte dieser Präventionsschulung entsprechen dem Schulungscurriculum des Bistums Essen. Bei ehrenamtlich Tätigen wird die Bescheinigung beim Trägerwerk abgelegt. Werden Ehrenamtliche für den BDKJ Oberhausen im Kontakt mit Minderjährigen tätig, wird vor Aufnahme der Tätigkeit vom zuständigen Mitarbeitenden die Bescheinigung über die Teilnahme an einer Präventionsschulung eingesehen und in einer Übersicht vermerkt.

Ebenfalls müssen alle haupt- und nebenberuflichen Referent\*innen und Mitarbeiter\*innen, die im Rahmen von Angeboten des BDKJ Oberhausen pädagogisch mit Kindern, Jugendlichen sowie hilfsbedürftigen Erwachsenen tätig sind, an einer für ihre Personengruppe empfohlene Präventionsschulung teilnehmen, die dem Schulungscurriculum des Bistums Essen entspricht.

Nach spätestens fünf Jahren ist die Teilnahme an einer geeigneten Vertiefungsmaßnahme erforderlich, ohne die keine Tätigkeit mit Kontakt zu Minderjährigen mehr möglich ist. Die Kontrolle obliegt der Präventionsfachkraft.

## **5 Beschwerdewege**

Kritik und Anregungen nehmen wir ernst. Für Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte und für alle Mitarbeiter\*innen, die an Angeboten des BDKJ Oberhausen teilnehmen oder diese gestalten, gibt es interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen.

## 5.1 Interne Beschwerdewege

Die Namen des Stadtvorstandes und eine entsprechende Kontaktmöglichkeit sind der Öffentlichkeit bekannt. Der Stadtvorstand ist offen für Lob, Kritik und Problemanzeigen seitens der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen aus ihrem Umfeld und setzt sich konstruktiv und selbstkritisch mit deren Rückmeldungen auseinander.

Darüber hinaus sind auf unserer Webseite die Ansprechpersonen für die verschiedenen Tätigkeitsbereiche benannt.

Für jedes Angebot innerhalb des BDKJ Oberhausen wird im Vorfeld mindestens eine Ansprechperson aus der Leitung des Angebotes bestimmt und deren Namen sowie eine entsprechende Kontaktmöglichkeit veröffentlicht.

Zum Abschluss einer Veranstaltung gibt es die Möglichkeit der Leitung schriftlich oder mündlich eine Rückmeldung zu geben.

Werden während einer Veranstaltung Wünsche, Anregungen, Befindlichkeiten oder Beschwerden von Teilnehmenden bekannt, versucht die Leitung darauf einzugehen und diese in der weiteren Durchführung zu berücksichtigen.

Beschwerden aus allen Bereichen werden vom Stadtvorstand und zuständigen Mitarbeiter\*innen beraten und geprüft, ob und inwiefern Struktur oder Arbeitsweise verändert werden muss.

## 5.2 Externe Beschwerdewege

Aktuelle externe Fachberatungsstellen sind im Hilfeportal Missbrauch aufgelistet ([www.hilfeportal-missbrauch.de](http://www.hilfeportal-missbrauch.de)).

Eine Übersicht zu Einrichtungen und Ansprechpartnern auf kommunaler Ebene sind über die Kinderschutzfachkraft des Jugendring Düsseldorf zu erfragen. Die Kontaktmöglichkeit ist auf unserer Webseite hinterlegt.

## 6 Verhaltenskodex

Die Philosophie der katholischen Jugendverbände wird getragen vom Einsatz aller Mitarbeiter\*innen. Der wertschätzende, achtsame Umgang miteinander wurde in diesem Verhaltenskodex zusammengefasst, der allen haupt- und nebenberuflich sowie ehrenamtlich Tätigen in unserer Einrichtung vorgelegt wird.

Der Verhaltenskodex bietet Orientierung für adäquates Verhalten, fördert die Kultur der Achtsamkeit und bietet einen Rahmen, um Grenzverletzungen zu vermeiden.

Der Kodex stellt die Basis des Verständnisses im Umgang mit Kindern und Jugendlichen dar und wird mit allen Mitarbeiter\*innen vereinbart. Gleichsam gilt der Verhaltenskodex auch

im Umgang aller Mitarbeitenden untereinander. Mit der Unterschrift unter diesen Verhaltenskodex bekunden diese Personen den Willen und das Bemühen, sich an die vorstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten (siehe Anlage 9.1).

Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden.

Ein unterzeichnetes Exemplar dieses Verhaltenskodex wird gemeinsam mit der Dokumentation der Einsichtnahme und der Teilnahmebestätigung der Präventionsschulung abgelegt bzw. zur Personalakte genommen, ein zweites Exemplar wird den Unterzeichnenden ausgehändigt.

## 7 Umgang mit Verdachtsfällen

Meldungen oder Beschwerden über sexualisierte Gewalt können in unterschiedlichen Kontexten oder Situationen auftreten. Diese kann zwischen Erwachsenen und Schutzbefohlenen auftreten, genauso zwischen Kinder und Jugendlichen untereinander oder Erwachsenen untereinander. Zudem kann auch 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 BDKJ Stadtstelle, an eine beauftragte Ansprechperson des Bistums oder eine neutrale externe Organisation wenden, um dort Hilfe zu bekommen.

Die Kontaktdaten lauten wie folgt:

- Beauftragte Ansprechperson des Bistums Essen
  - Dorothe Möllenberg, Präventionsbeauftragte, 0201-2204 234
  - Simon Friede, Interventionsbeauftragter, 0201-2204 319
- Bischöfliche Beauftragte für die Prüfung von Vorwürfen sexualisierter Gewalt
  - Monika Bormann, 0151-16476411, [monika.bormann@bistum-essen.de](mailto:monika.bormann@bistum-essen.de)
  - Mechtild Hohage, 0151-57150084, [mechtild.hohage@bistum-essen.de](mailto:mechtild.hohage@bistum-essen.de)
  - Dr. Anke Kipker, 0171-3165928, [anke.kipker@bistum-essen.de](mailto:anke.kipker@bistum-essen.de)
  - Martin Oppermann, 0160-93096634, [martin.oppermann@bistum-essen.de](mailto:martin.oppermann@bistum-essen.de)
- BDKJ Stadtverband Oberhausen
  - Vincent Lante , Stadtvorstand und Präventionsfachkraft, 0208-74166886, , [vincent.lante@bdkj-oberhausen.de](mailto:vincent.lante@bdkj-oberhausen.de)

Sobald der Stadtvorstand oder die Stadtstelle von einem Verdachtsfall Kenntnis nimmt, tritt ein Krisenteam zusammen. Dieses besteht aus mindestens drei Personen, davon mindestens eine Person aus dem Stadtvorstand und der Präventionsfachkraft sowie eine Person aus dem betroffenen Leitungsteam.

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

## 7.1 Was tun, wenn ...? - Umgang mit Verdachtsfällen

Verhaltensempfehlungen bei Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung und speziell von sexueller Gewalt

### 1. Schritt Ruhe bewahren und nicht überstürzt handeln!

Das ist nicht einfach, aber sehr wichtig! Denn überstürzte Handlungen können die Situation für das Opfer eventuell verschlimmern.

Wenn sich ein Opfer anvertraut: Zuhören, ermutigen sich mitzuteilen.

Das Erzählte vertraulich behandeln, aber dem Opfer erklären, dass man sich Unterstützung holen wird.

Ganz wichtig bei der Aufdeckung von sexualisierter Gewalt innerhalb einer Familie: auf keinen Fall zuerst mit den Eltern sprechen! Dies verschlimmert ggf. die Situation für das Kind bzw. den Jugendlichen und führt unter Umständen dazu, dass das Opfer sich und seine Aussagen zurückzieht, weil der\*die Täter\*in den Druck auf das Kind erhöht!

### 2. Schritt Fachliche / professionelle Hilfe einholen

In einer solchen Situation ist man als Mitarbeiter\*in überfordert. Deshalb ist es sinnvoll und möglich, sich Unterstützung zu holen.

Besprechen Sie ihre Wahrnehmung, Ihre Beobachtung bzw. Ihren Verdacht z.B. mit einem\*einer anderen Mitarbeiter\*in.

In diesem Gespräch möglichst genau von den Beobachtungen und Wahrnehmungen berichten.

### 3. Schritt: Die Inhalte des Gesprächs schriftlich protokollieren

### 4. Schritt: Beratung durch die Präventionsfachkraft

Je nach Verdachtsfall ist es sinnvoll, die Beratung der Präventionsfachkraft in Anspruch zu nehmen. In dieser Fachberatung sollte geklärt werden, ob es sich um einen begründeten Verdacht handelt und welche Verfahrenswege nötig sind.

Handelt es sich bei dem mutmaßlichen Täter um einen Mitarbeiter\*in 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.

### 5. Schritt: Protokollierung des Beratungsgesprächs

## 6. Schritt: Klärung der weiteren Verfahrenswege

Hierbei sind zwei Dinge wichtig: Handelt es sich bei dem\*der mutmaßlichen Täter\*in um einen Mitarbeiter\*in, muss der Verdachtsfall der Stabsstelle Prävention und Intervention des Bistums gemeldet werden.

Handelt es sich bei dem Fall um einen Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt gegen einen Heranwachsenden im familiären oder sozialen Umfeld besteht keine Meldepflicht an das Bistum, aber ggf. an das Jugendamt oder die Polizei, nämlich dann, wenn eine Gefährdung des Kindeswohls wahrscheinlich bzw. offensichtlich ist. Wichtig ist, mit dem Betroffenen alle Handlungsschritte abzusprechen!

Zur Einschätzung der Situation ist stets eine beratende Stimme von außen sinnvoll. In der Regel ist dies der Interventionsbeauftragte des Bistums oder die vom Bischof beauftragten Ansprechpersonen. Natürlich sind auch die zuständigen Personen beim BDKJ Diözesanverband immer ansprechbar.

## 8 Qualitätsmanagement

Dieses Schutzkonzept und die einzelnen Maßnahmen unterliegen der ständigen Überprüfung durch den Stadtvorstand. Spätestens fünf Jahre nach dem Inkrafttreten des Schutzkonzeptes wird das gesamte institutionelle Schutzkonzept evaluiert; einzelne Bereiche werden bei jedem präventionsrelevanten Vorfall auf ihre Wirksamkeit evaluiert.

Ändern sich Aufgaben und Tätigkeitsfelder, wird darauf geachtet, dass sich diese in diesem Schutzkonzept wiederfinden, das Konzept wird gegebenenfalls ergänzt.

### 8.1 Nachhaltige Aufarbeitung

Jeder präventionsrelevante Vorfall wird aufgearbeitet. Aufarbeitung bedeutet, das gesamte betroffene System in den Blick zu nehmen. Dazu gehören Täter\*innen, Opfer und die Gesamtheit der Menschen im BDKJ. Wo es nötig ist, wird professionelle Hilfe in Anspruch genommen. Die Aufarbeitung erfolgt in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Prävention des Bistums Essen.

## 9 Anlagen zum Institutionellen Schutzkonzept

- I. Verhaltenskodex mit Selbstauskunftserklärung
- II. Prüfraster zur Vorlagepflicht des erweiterten Führungszeugnisses (EFZ)
- III. Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuches, auf die die Erklärung Bezug nimmt.
- IV. Vorlage zur Beantragung des Erweiterten Führungszeugnisses für Ehrenamtliche
- V. Dokumentation der Einsichtnahme der Erweiterten Führungszeugnisse

## 9.1 Verhaltenskodex mit Selbstauskunftserklärung

Der Verhaltenskodex bietet Orientierung für adäquates Verhalten, fördert die Kultur der Achtsamkeit und bietet einen Rahmen, um Grenzverletzungen zu vermeiden.

Der Kodex stellt die Basis des Verständnisses im Umgang mit Kindern und Jugendlichen dar und wird mit allen Mitarbeiter\*innen vereinbart. Gleichsam gilt der Verhaltenskodex auch im Umgang aller Mitarbeiter\*innen untereinander. Mit der Unterschrift unter diesen Verhaltenskodex bekunden diese Personen den Willen und das Bemühen, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten.

Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden.

### Gestaltung von Nähe und Distanz

- Wir pflegen in den Gruppen einen respektvollen Umgang miteinander.
- Wenn ich mit Kindern oder Jugendlichen arbeite, geschieht dies in den dafür vorgesehenen Räumen und Orten. Diese sind für andere zugänglich und es darf keine Person eingeschlossen werden.
- Ich nehme individuelle Grenzempfindungen ernst und achte diese in Bezug auf einen (alters-)angemessenen Umgang. Wie viel Distanz die mir anvertrauten Kinder und Jugendlichen brauchen, bestimmen die Kinder und Jugendlichen. Der Wunsch nach Distanz hat Vorrang, hierfür tragen die Leitungen der Veranstaltung die Verantwortung bzw. nach Absprache die Leitungen, denen die Minderjährigen in Aufsicht gegeben wurden.
- 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 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.
- Ich initiiere und fördere keine Geheimnisse und beteilige mich nicht an solchen, deren Geheimhaltung bei einem der Beteiligten mit negativen Gefühlen wie z.B. Unwohlsein, Unbehaglichkeit, Belastung oder Stress verbunden sind.
- Ich nehme individuelle Grenzempfindungen ernst, achte sie und kommentiere sie nicht abfällig.
- Grenzverletzungen werden von mir thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

### Sprache und Wortwahl

- Ich gehe mit Kindern und Jugendlichen altersgerecht um.

- Ich beziehe bei sprachlichen Grenzverletzungen Position und schreite ein. In keiner Form des Miteinanders wird sexualisierte und gewaltvolle Sprache verwendet. Ebenso dulde ich keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen, auch nicht unter Kindern und Jugendlichen.
- Kinder und Jugendliche werden in ihren Bedürfnissen unterstützt, auch wenn sie sich verbal noch nicht gut ausdrücken können.
- Ich spreche Kinder und Jugendliche grundsätzlich mit ihrem Vornamen an, es sei denn, sie wünschen sich ausdrücklich eine andere Ansprache (z.B. Kathi statt Katharina). Ich verwende keine übergriffigen und sexualisierten Spitznamen.
- Öffentlichkeitsarbeit/Umgang mit Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Ich achte beim Veröffentlichen von Bildern darauf, dass die abgebildeten Personen oder die Erziehungsberechtigten ihr Einverständnis gegeben haben. Bei Bildern, die einmal digital veröffentlicht wurden, ist die Weiternutzung fast nicht mehr zu kontrollieren - daher wird gerade hier mit großer Sensibilität auf die Bildauswahl geachtet.
- Ich halte mich an die gesetzlichen Bestimmungen und Empfehlungen bei der Herstellung und bei der Nutzung von Filmen und Fotos (z.B. Recht am Bild, Altersfreigabe).
- Medien, die ich Kindern und Jugendlichen zugänglich mache, sind pädagogisch- und altersangemessen.
- Wenn Fotos o.ä. in den Medien veröffentlicht werden, muss vorab das schriftliche Einverständnis der Person oder der Erziehungsberechtigten vorliegen. Auch nachträglich können die Kinder oder ihre Erziehungsberechtigten um die Löschung von Fotos aus Internetauftritten bitten.
- Wenn Fotos kommentiert werden, achte ich auf eine respektvolle Ausdrucksweise.
- Mit personenbezogenen Daten wird nach den Datenschutzregeln umgegangen.

### **Angemessenheit von Körperkontakten**

- In meiner Rolle als Leiter\*in gehe ich achtsam und zum Wohle der mir anvertrauten Menschen mit Körperkontakt um. Der Wille der Teilnehmenden ist zu respektieren.
- Ich beachte die Privatsphäre, z.B. bei der Nutzung von Sanitäreinrichtungen und Umkleidemöglichkeiten.
- Wenn von Seiten der Kinder und Jugendlichen Nähe gesucht wird (z.B. eine Umarmung zum Abschied), dann muss die Initiative vom Kind bzw. Jugendlichen ausgehen, wird von Seiten des Erwachsenen reflektiert und im vertretbaren Rahmen zugelassen. Übermäßige Nähe wird nicht zugelassen (z.B. wenn Kinder / Jugendliche auf dem Schoß eines Erwachsenen sitzen).

### **Intimsphäre**

- Die Intimsphäre der Kinder und Jugendlichen wird gewahrt. Will ich Kindern und Jugendlichen zum Beispiel beim Ankleiden von liturgischen Gewändern, Sportkleidung oder Kostümen helfen, frage ich diese vorher um Erlaubnis.

## Zulässigkeit von Geschenken und Belohnungen

- Geschenke müssen transparent vergeben werden, der finanzielle Rahmen sollte angemessen niedrig sein, und sie müssen abgelehnt werden können.
- Geschenke / Belohnungen dürfen nicht an private Gegenleistungen verknüpft werden.
- Geschenke / Belohnungen gibt es nicht für „Selbstverständlichkeiten“. Ich pflege generell einen zurückhaltenden Umgang mit Geschenken.

## Disziplinarmaßnahmen

Jugendverbandsarbeit ist ein Lernfeld, in dem wir uns ausprobieren und Fehler machen dürfen. Wir fördern in unserem Verband eine fehlerfreundliche Kultur, in der sich Menschen entwickeln können, auch wenn sie nicht immer unseren Vorstellungen gemäß handeln. Sie müssen aber die Möglichkeit haben, ihr Handeln zu reflektieren und zu verändern. Mit Fehlern wird konstruktiv umgegangen.

- Bei einer Konfliktklärung höre ich beiden Seiten zu, ggf. unter Hinzuziehen einer dritten Person. Dabei und auch beim Aussprechen von Ermahnungen reden wir freundlich, sachlich und auf Augenhöhe miteinander.
- Disziplinarmaßnahmen sollten fair, transparent, altersgemäß und dem Verfehlen angemessen erfolgen. Grundsätzlich wird eine Gleichbehandlung bei gleichen Verstößen angezielt.
- Ich nutze keine verbale oder nonverbale Gewalt! Ich weise im Gespräch mit den Kindern und Jugendlichen auf ein falsches Verhalten hin und spreche ggf. mit den Eltern.
- Wenn ich einschüchterndes Verhalten, verbale Gewalt o.ä. in der Arbeit beobachte, beende ich die Situation, spreche das Verhalten an und mache es zum Thema. Ich fordere eine Veränderung ein.

## Verhalten auf Freizeiten und Reisen

- Auf Veranstaltungen und Reisen mit mindestens einer gemeinsamen Übernachtung müssen Schutzbefohlene von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet werden. Setzt sich die Gruppe aus verschiedenen Geschlechtern zusammen, müssen auch unter den Begleitpersonen verschiedene Geschlechter vertreten sein.
- Bei Übernachtungen insbesondere mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Ausflügen, Reisen oder Ferienfreizeiten sind den erwachsenen Leiter\*innen Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und der Leiter\*innen.
- Volljährige Teilnehmende dürfen auf eigenen Wunsch auch in gemischt-geschlechtlichen Zimmern übernachten.
- Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen in den Privatwohnungen von Leiter\*innen sind untersagt.

- In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt eines\*einer Leiter\*in mit einem\*einer minderjährigen Teilnehmer\*in zu unterlassen.

### 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.

Name in Druckbuchstaben:

---

---

---

Ort, Datum, Unterschrift

## 9.2 Prüfraster zur Vorlagepflicht des erweiterten Führungszeugnisses (EFZ)

| Funktion im Verband                                       | Kurze Beschreibung  | E<br>m<br>p<br>f<br>e<br>h<br>l<br>u<br>n<br>g<br>f<br>ü<br>r<br>e<br>i<br>n<br>E<br>r<br>w<br>e<br>i<br>t<br>e<br>r<br>t<br>e<br>s<br>F<br>ü<br>h<br>r<br>u<br>n<br>g<br>s<br>z<br>e<br>u<br>g<br>n<br>i<br>s | Begründung   |
|---|---|--|--|
| Tätigkeiten im Rahmen von Ferien- und Wochenendfreizeiten | Leitungs- und Betreuungstätigkeiten im Rahmen von Ferienfreizeiten mit gemeinsamen Übernachtungen. Neben der Mitarbeit in einem Leitungsteam werden auch weitere Funktionen auf die Gruppe hin ausgeführt, die ebenfalls ein besonderes Vertrauensverhältnis zu | J<br>a   | Dauerhafter Kontakt zu Kindern und Jugendlichen während einer Freizeit, der den Aufbau eines besonderen Vertrauensverhältnisses begünstigt |

|  |   |                  |   |
|--|---|------------------|---|
|  | Kindern und Jugendlichen begünstigen. Dies können zum Beispiel Lagerköch*innen sein   |                  |   |
| Tätigkeiten im Rahmen von Bildungsmaßnahmen mit gemeinsamer Übernachtung | Leitung von mehrtägigeren Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für Minderjährige mit gemeinsamer Übernachtung   | J<br>a           | Auf Grund der gemeinsamen Übernachtung kann von einer erhöhten Intensität des Kontakts zu Minderjährigen ausgegangen werden. Die leitende Position begünstigt hier darüber hinaus ein Hierarchieverhältnis  |
| Aus-Hilfsgruppenleiter*in / Honorarkraft                                 | Spontane Tätigkeiten als Gruppenleiter, keine Regelmäßigkeit  | N<br>e<br>i<br>n | Maßnahmen und Aktivitäten sollen nicht ausfallen, da für die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses keine Zeit war, da ein*e Leiter*in spontan für eine*n anderen eingesprungen ist. In diesem Fall wird eine Selbstverpflichtungserklärung vorschlagen |
| Stadtvorstand  | Kontakt zu festen Gruppen, in diesen auch Kontakt zu Minderjährigen. Ansonsten kein dauerhafter Kontakt zu Minderjährigen   | J<br>a           | Der Kontakt im Stadtleitungsteam ist gegeben. Außerdem ist der Vorstand in dem Fall auch die Leitung. Hierarchie und Machtgefälle sind gegeben  |
| e.V. – Vorstand  | Ist der Vorstand des Rechts- und Vermögensträgers und ist vor allem gegenüber dem Personal weisungsbefugt   | J<br>a           | Da vor allem im dienstlichen Sinne ein Machtgefälle entsteht ist ein EFZ vorzulegen   |
| JHA Vertreter*in   | Reine Vertretungsarbeit   | N<br>e<br>i<br>n | Die Vertretungsarbeit im Jugendhilfeausschuss ermöglicht keine Entwicklung eines Macht- und Hierarchieverhältnisses zu Kindern und Jugendlichen   |
| Mitarbeiter*in bei Aktionen und Aktionen wie Einstiegsabend, 72h Aktion  | Beschränkung auf einen kurzen Zeitraum, keine regelmäßige Gruppenarbeit   | N<br>e<br>i<br>n | Die Tätigkeit ist auf Grund von Dauer und Art nicht zur Bildung eines besonderen Vertrauensverhältnisses und des Entwickelns fester Machtverhältnisse geeignet  |
| Geschäftsführer*in   | Reine Verwaltungsarbeit   | N<br>e<br>i<br>n | Keinen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen und wenn nur sporadisch  |
| Vorstandsreferent*in   | Begleitung der inhaltlichen Arbeit und regelmäßiger Kontakt zu Minderjährigen in Gruppen wie das Stadtleitungsteam  | J<br>a           | Die Tätigkeit bezieht sich auf inhaltliche Arbeit. Hier ist der Kontakt zu Kindern und Jugendlichen nicht zu vermeiden  |
| Mitglied im Stadtleitungsteam  | Mitwirken bei der inhaltlichen Arbeit, Wahlamt für 2 Jahre, man übernimmt in Arbeitskreisen Eigenverantwortung, der Kontakt zu Kindern und Jugendlichen ist im Rahmen der inhaltlichen Arbeit gegeben | J<br>a           | Unvermeidlicher Kontakt zu Minderjährigen im Stadtleitungsteam, zudem gibt es bei den verschiedenen Aktionen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen, bei denen je nach Aktion ein Machtverhältnis entstehen kann   |
| e.V.-  | Wahlamt für 2 Jahre, kein Kontakt zu  | J                | Es kommt zu keinem Kontakt von  |

|   |  |                  |   |
|---|--|------------------|---|
| Mitgliederversammlung                   | Schutzbefohlenen, nur Aufgaben, die den Rechts- und Vermögensträger betreffen                                    | a                | Minderjährigen, Kindern oder Jugendlichen dennoch kann es durch die Entscheidung von beispielsweise im Kontext von Finanzmitteln zu einem Machtgefälle kommen |
| Mitglied im Wahlausschuss               | Wahlamt für 2 Jahre, es sollen in diesem Gremium geeignete Kandidat*innen für die freien Ämter gefunden werden   | N<br>e<br>i<br>n | Es kommt nicht häufig zu Kontakt zu Minderjährigen und wenn dieser entsteht, ist er nur kurz und es entstehen keine Hierarchien                               |
| Delegierte auf Stadt- und Diözesanebene | Es werden für bestimmte Gremien und Vertretungsarbeiten Personen von der Stadtversammlung für ein Jahr delegiert | N<br>e<br>i<br>n | Vertretungsarbeit im in den Ausschüssen und Gremien ermöglicht keine Entwicklung eines Macht- und Hierarchieverhältnisses zu Kindern und Jugendlichen         |

### **9.3 Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuches, auf die in diesem Konzept Bezug genommen wird**

- § 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
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 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
- § 22 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

## 9.4 Vorlage zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses für Ehrenamtliche

BDKJ-Trägwerk Oberhausen e.V.  
Fichtestraße 15  
46149 Oberhausen

An die Meldebehörde

### **Betreff: Erweitertes Führungszeugnis**

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit bestätigen wir, dass im Rahmen der persönlichen Eignungsprüfung nach § 72a Sozialgesetzbuch – Achtes Buch – Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) von

### **Herrn/Frau**

ein erweitertes Führungszeugnis unter den Voraussetzungen des § 30a S. 1 Nr. 2 Bundeszentralregistergesetz vorzulegen ist.

Aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Der Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) Oberhausen ist anerkannter Träger der freien Jugendhilfe nach § 75 Abs. SGB III.

Freundliche Grüße

Unterschrift, Stempel

Oberhausen, den

## 9.5 Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse (EFZ)

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden ist. (siehe Anlage)

**Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGVIII jede Person von einer Tätigkeit in der Jugendarbeit auszuschließen ist, die entsprechend den oben angeführten Paragraphen rechtmäßig verurteilt ist.**

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

---

Vor- und Nachname Mitarbeiter\*in

---

Anschrift Mitarbeiter\*in

Der oben genannte Mitarbeiter hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

---

Datum

Die nächste Vorlage erfolgt in spätestens 5 Jahren am:

---

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß den datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet.

Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit für den freien Träger der Jugendhilfe zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit sind die Daten unverzüglich zu löschen.

---

Ort, Datum, Unterschrift Mitarbeiter\*in

---

Ort, Datum, Unterschrift BDKJ Oberhausen