Institutionelles Schutzkonzept

zur Prävention sexualisierter Gewalt

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 4
1. Gesamtprozess 5
2. Risiko- und Situationsanalyse 6
3. Mitarbeitende 7
3.1 Persönliche Eignung 7
3.2 Erweitertes Führungszeugnis 7
3.3 Selbstauskunftserklärung 8
3.4 Aus- und Fortbildung 8
3.5 Regelmäßige Reflexion des eigenen Handelns 8
4. Primärprävention 9
5. Verhaltenskodex 9
5.1 Regelungen zum Verhaltenskodex 9
5.2 Inhalt des Verhaltenskodex 10
5.2.1 Sprache und Wortwahl 10
5.2.2 Gestaltung von Nähe und Distanz 10
5.2.3 Angemessenheit von Körperkontakt 10
5.2.4 Beachtung der Intimsphäre 11
5.2.5 Geheimnisse 11
5.2.6 Zulässigkeit von Geschenken 12
5.2.7 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken 12
5.2.8 Erzieherische Maßnahmen 12
5.2.9 Schlussbemerkung 12
6. Interventions- und Beschwerdewege 13
6.1 Intern 13
6.2 Extern 15
7. Qualitätsmanagement 18
8. Inkrafttreten 18
9. Anhang 19
9.1 Fahrplan Erstellung Schutzkonzept 19
9.2 Ergebnisse 19
9.3 Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses 32
9.4 Bestätigung Meldebehörde 33
9.5 Erklärung zum Datenschutz 34
9.6 Selbstverpflichtungserklärung 35
9.7 Selbstauskunft 37

9.8 Vorgehensweise beim Beantragen und Vorlegen eines erweiterten Führungszeugnisses 38

Vorwort

Die CAJ ist ein demokratischer, internationaler und christlicher Jugendverband und vertritt die Interessen und Wünsche von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Besonders wichtig sind dabei die Lebensrealitäten junger Menschen, die im Übergang von Schule ins Berufsleben stehen. Die CAJ-Methode ist unter dem Namen „Sehen – Urteilen – Handeln“ bekannt. Dieses Prinzip geht auf Joseph Cardijn, dem Gründer der CAJ, zurück. Die Christliche Arbeiterjugend (CAJ) ist Mitglied der Internationalen CAJ, eine selbständige Jugendorganisation der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) und Mitgliedsverband im Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BKDJ).

Die Arbeit der CAJ ist von einer Offenheit gegenüber der Vielfalt der jungen Menschen geprägt. Jedem Menschen wird mit Respekt und Wertschätzung begegnet, ernstgenommen sowie willkommen geheißen.

Die CAJ möchte, dass junge Menschen …

… zu einem selbstbestimmten Leben finden

… ihre Fähigkeiten entdecken und entfalten

… gemeinsam ihr Lebensumfeld und die Gesellschaft mitgestalten

… ihre Interessen vertreten

Die in den letzten Jahren bekannt gewordenen Vorfälle von sexueller Gewalt und Missbrauch haben die Öffentlichkeit für dieses Thema sensibilisiert. Das Ausmaß von sexueller Gewalt gegen Kinder und Jugendliche ist weit größer als zu vermuten war. Das betrifft auch die kirchliche Jugendverbandsarbeit und somit die CAJ. Die CAJ möchte mit diesem Konzept dazu beitragen, mögliche Straftäter*innen im Diözesanverband im Vorfeld abzuschrecken und im Verdachtsfall Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Da nicht nur Minderjährige in der CAJ aktiv sind, wurde in der Diözesankonferenz 2020 beschlossen, dass nicht nur der Schutz von Minderjährigen als Ziel verankert wird, sondern alle bis zum 27. Lebensjahr sowie Schutzbefohlene. Unter Schutzbefohlenen sind Personen zu verstehen, die aufgrund ihres Alters oder ihrer körperlichen Eigenschaft einer besonderen Beachtung bedürfen. Dieses Institutionelle Schutzkonzept (ISK) soll somit der bestmögliche Schutz und die größtmögliche Sicherheit auch für Jugendliche und (schutzbedürftigen) jungen Erwachsenen gewährleisten.

Auf Bundesebene wurde zusammen mit den Diözesanverbänden 2020 ein „Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt“ erarbeitet, basierend auf diversen Materialien anderer Verbände und Institutionen. Die vorliegende Version ist somit in Anlehnung an diese Vorlage. Sie wurde überarbeitet, aktualisiert und ergänzt durch den Schuko-Arbeitskreis sowie durch weitere Beteiligungsmöglichkeiten der CAJ-Mitglieder. Für diese Mitarbeit möchten wir uns herzlich bedanken!

1. Gesamtprozess

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.

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.

Das vorliegende Schutzkonzept ist ein grundlegender Bestandteil der Arbeit der CAJ Regensburg. Somit ist es bindend für alle ehrenamtlichen, hauptamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter*innen. 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 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.

Die Erstellung des Schutzkonzeptes umfasste den Zeitraum von September 2020 bis Oktober 2021.[1] Für die Planung und Umsetzung des Prozesses wurde ein Projektteam gegründet. Dieses bildete sich aus einer Ehrenamtlichen aus dem Diözesanvorstand, einer Ehrenamtlichen im Verband sowie der hauptamtlichen CAJ-Diözesansekretärin. Das Projektteam hat die Erstellung über den Zeitraum begleitet und sich um alle anfallenden Aufgaben gekümmert. Im Oktober 2020 fiel der Start an der Diözesankonferenz mit der Abstimmung über den Umfang des Konzeptes sowie zum Qualitätsmanagements. Anschließend erfolgte ein Erarbeitungsprozess durch Treffen sowie Abstimmungen, die allesamt online stattfanden, um so niedrigschwellig wie möglich zu agieren. Primär ging es darum, die Risikoanalyse durchzuführen und Schutzmaßnahmen, Verhaltenskodex sowie Interventions- und Beschwerdeweg zu erarbeiten.

[1] Anhang 9.1

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 der CAJ Regensburg. Dabei arbeiten wir dortige Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse, etc. heraus. Es fanden umfangreiche digitale Beteiligungsprozesse statt, in denen Verantwortliche eingebunden wurden. Aus den Veranstaltungen und der Schuko-Arbeitsgruppe flossen weitere Erkenntnisse über Reflexionsgespräche in dieses Schutzkonzept ein. Es wurde dabei 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.

Deutlich wurde, dass Maßnahmen des gleichen Typs sich von Mal zu Mal sehr unterscheiden können. Wir haben Veranstaltungsformate Kategorien zugeordnet und damit eine Risikobewertung vorgenommen. Jedoch legen wir 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 Schuko-Arbeitsgruppe hat die Ergebnisse[2] zusammengetragen, beraten und Schlüsse gezogen. Auf dieser Basis wurde auf der Diözesankonferenz 2021 dieses Institutionelle Schutzkonzept diskutiert und beschlossen.

[2] Anhang 9.2

3. Mitarbeitende

Alle Ehrenamtlichen, die in der CAJ Verantwortung tragen und tätig sind, gelten als Mitarbeitende der CAJ. Darunter versteht man die ehrenamtliche Diözesanleitung sowie Mitglieder von Arbeitskreisen und –gruppen aber auch Teamer*innen auf Veranstaltungen des Diözesanverbandes.

Die hauptamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden unterliegen der Rahmenordnung „Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“[3], der Dienstaufsicht des Jugendpfarrers und der Disziplinaraufsicht des Generalvikars.

3.1 Persönliche Eignung

Die Diözesanleitung trägt die Verantwortung dafür, dass auf Maßnahmen der CAJ Regensburg 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, eine Unbedenklichkeitsbescheinigung, Selbstauskunft sowie Selbstverpflichtungserklärung eingefordert. Eine Teilnahme an einer Präventionsschulung ist verpflichtend.

3.2 Erweitertes Führungszeugnis

Personen, die im Rahmen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen pädagogisch arbeiten oder Angebote als Selbstständige (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. Nach dem Einreichen des Führungszeugnisses bei der Person, die im BJA für die Sichtung der Führungszeugnisse zuständig ist[4], wird eine Unbedenklichkeitsbescheinigung ausgestellt.

[3] Die Rahmenordnung ist unter diesem Link zu finden

[4] Formulare, die zur Beantragung und Weiterleitung des Führungszeugnisses nötig sind, sind in Anhang 9.3, 9.4, 9.5, 9.6, 9.7, 9.8 enthalten.

3.3 Selbstauskunftserklärung

Da das Führungszeugnis nur rechtskräftige Verurteilungen von Straftaten in der Vergangenheit enthält, ergänzt die Selbstauskunftserklärung[5] 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. Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, die ein Führungszeugnis vorlegen sollen, müssen auch eine Selbstauskunftserklärung unterschreiben.

3.4 Aus- und Fortbildung

Der Diözesanvorstand legt Wert darauf, dass alle Personen, die für die CAJ aktiv sind, über eine entsprechende fachliche Qualifikation verfügen. Diese Ausbildung wird in der Regel durch den CAJ Diözesanverband selbst begonnen und kann durch Angebote des Bundesverbandes und anderer anerkannter Träger der Jugendhilfe ergänzt werden. Alle Mitarbeitenden, die Diözesanleitung sowie alle ehrenamtlichen Leiter*innen, die im Rahmen von Angeboten des Diözesanverbandes pädagogisch mit Kindern und Jugendlichen tätig sind, müssen an einer für ihre Personengruppe empfohlenen Präventionsschulung teilgenommen haben. Diese Präventionsschulungen richtet sich nach der Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz in der jeweils gültigen Fassung. Viele Verantwortliche haben diese Schulungen bereits auf Diözesanebene absolviert. Die verantwortliche Leiter*in einer Maßnahme trägt Sorge dafür, dass für alle Mitarbeitenden der Maßnahme rechtzeitig eine entsprechende Teilnahmebescheinigung vorgelegt wurde.

3.5 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.

[5] Anhang 9.7

4. Primärprävention

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.

5. Verhaltenskodex

5.1 Regelungen zum Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für das Miteinander in der CAJ Regensburg. 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 zu Beginn ihrer Tätigkeit vorgelegt.

Die hauptamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden unterliegen der Rahmenordnung „Prävention von sexuellen Missbrauch an Minderjährigen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz"[6] und dem Verhaltenskodex des Bistums Regensburg[7].

Mitarbeiter*innen im Sinne dieses Verhaltenskodex sind alle Ehrenamtlichen der CAJ Regensburg. Jede*r Mitarbeiter*in erkennt diesen Verhaltenskodex durch Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung an. Die unterschriebenen Verpflichtungserklärungen werden von dem*r Diözesansekretär*in eingefordert und unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen in der Diözesangeschäftsstelle aufbewahrt. Die verantwortliche Leiter*in einer Maßnahme trägt Sorge dafür, dass allen Mitgliedern des Teams der Verhaltenskodex bekannt ist und sie diesen durch Unterzeichnung innerhalb der Selbstverpflichtungserklärung[8] anerkannt haben. Der Verhaltenskodex wird auf der

[6] Die Rahmenordnung ist unter diesem Link zu finden.
[7] Der Verhaltenskodex des Bistums ist hier zu finden.
[8] Anhang 9.6

Homepage des Verbandes veröffentlicht und steht auf den Veranstaltungen des Verbandes in Papierform zur Verfügung.

5.2 Inhalt des Verhaltenskodex

Als CAJ Regensburg 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.

5.2.1 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.

5.2.2 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.

5.2.3 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 nonverbale Wünsche von Nähe und Distanz. Wir ermutigen alle Beteiligten jederzeit darauf aufmerksam zu machen, wenn eine Grenzverletzung stattfindet.

5.2.4 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 unbekleideten Zustand weder beobachtet, fotografiert noch gefilmt werden. Bildaufnahmen in Bademode und ähnlich leicht bekleidetem Zustand bedürfen einer besonderen Einwilligung.

5.2.5 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.

5.2.6 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.

5.2.7 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

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.

5.2.8 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.

5.2.9 Schlussbemerkung

Wenn sich nicht an den Verhaltenskodex gehalten wird, hat dies Konsequenzen zur Folge. Diese werden je nach Sachlage vom Leitungsteam geklärt. Die Langfassung des Verhaltenskodex dient zur Verdeutlichung der einzelnen Punkte. Eine Kurzfassung in der Selbstverpflichtungserklärung macht die Langfassung verständlicher und leichter anwendbar.

6. Interventions- und Beschwerdewege

6.1 Intern

Innerhalb der CAJ pflegen wir eine offene Konfliktkultur. Das umfasst die Diözesanleitung, 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 methodisch ermöglicht
- Diözesankonferenz und Besprechung des Jahresberichts der Diözesanleitung als demokratisches und politisches Instrument der Rückmeldung
- Demokratische Formen der Partizipation/Mitbestimmung der Teilnehmer*innen auf verbandlichen Veranstaltungen, wie z.B. der Diözesankonferenz
- Formlose Rückmeldungen auf digitalen Wegen (Mail, soziale Netzwerke).
- Persönliche Rückmeldungen bei Mitarbeiter*innen, Teamer*innen oder Mitgliedern der Diözesanleitung

Außerdem wurde sich darauf geeinigt, dass man sich in der CAJ über alles beschweren kann, was eine Person verletzt. Somit kann jeder eine Beschwerde zu einem Thema, das die CAJ betrifft, einreichen.

Dies kann auf mehreren Wegen erfolgen, sowohl persönlich als auch anonym:

- persönlich (Gespräch, Telefonat usw.)
- Schriftlich (E-Mail, Brief)
- Kummerbox

Über den Beschwerdeweg wird über verschiedenste Wege informiert:

- Homepage
- Beschwerdemanagement in AGB
- Im Büro an der Tür hängen, mit Kummerkasten (mit Vordruck)
- Karte für Geldbeutel mit Verhaltenskodex und Beschwerdeweg
- Mappe, die jede*r neue Teamer*in/DLer*in bekommt (Verfahrensanweisung)

Beschwerden über hauptamtliche und hauptberufliche Mitarbeitende sind grundsätzlich nicht über die Beschwerdewege des CAJ-Diözesanverbandes, sondern an die Leitung des Bischöflichen Jugendamtes oder den/die Ansprechpartner*in für Hinweise auf sexuellen Missbrauch durch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im kirchlichen Dienst[9] zu richten.

Ein gut funktionierendes Beratungs- und Beschwerdemanagement benötigt verlässliche Ansprechpartner*innen, die als Vertrauensperson agieren. Dies gewährleisten wir zum einem, dass bei Veranstaltungen eine feste Ansprechperson benannt wird. Und zum anderen durch ein Interventionsteam. Die Diözesanleitung sucht dafür geeignete Personen. Das Interventionsteam soll eine feste Gruppe sein, die als Beschwerdestelle fungieren. Sie soll aus Ehren-und Hauptamt für den Gesamtverband bestehen. Im Idealfall geschlechterdivers und mit einer Person aus dem kirchlichen Dienst.

Die Bereitschaft sich für seine Tätigkeit qualifiziert auszubilden, sollte vorhanden sein. Die Mitglieder des Interventionsteams unterliegen der Verschwiegenheit. Dieses Interventionsteam wird nach ausführlichen Gesprächen vom Diözesanvorstand vorgeschlagen und von der Diözesankonferenz für zwei Jahre berufen. Eine erneute Berufung ist möglich.

Vorgehen des Interventionsteams nach Eingang einer Beschwerde:

1. Ruhe bewahren
2. Beschwerdeeingang bestätigen
3. Formulare bereitlegen, Dokumentation beginnen
4. Beschwerde kategorisieren entsprechend der Präventionsordnung des Bistums festgelegten Merkmalen
5. Verfahren entsprechend der vorangegangen Kategorisierung voranbringen

[9] Die Ansprechpartnerinnen und -partner sind hier zu finden.

6.2 Extern

Als Diözesanverband mit Sitz in der Stadt Regensburg ist das Bistum Regensburg unser Heimatbistum. Hier gibt es Ansprechpartner*innen für Fälle sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen von Mitarbeitenden (Missbrauchsbeauftragte*r).

Ansprechpartner	Kontaktdaten
Marion Kimberger	Tel.: +49 941 2091 4268 E-Mail: marion.kimberger@kimberger-online.de

Außerdem gibt es eine Präventionsbeauftragte/Team Kinder- und Jugendschutz (KiJuSchu) zur Vorbeugung von sexuellem Missbrauch. Hier findest du die Namen und Kontaktdaten (Stand 2/2021)

Ansprechpartner	Kontaktdaten
Leitung und Präventionsbeauftragte Dr. Judith Helmig **Sekretariat** Andrea Gebhart	kijuschu@bistum-regensburg.de oder telefonisch Montag bis Freitag von 9.00 Uhr bis 12.15 Uhr unter +49 941 597-1681.

Weiterführende Informationen und Beratungsstellen

Ansprechpartner	Kontaktdaten
Oberpfalz Frauennotruf Regensburg e. V. Beratungsstelle für Frauen und Mädchen mit sexualisierten Gewalterfahrungen	Alte Manggasse 1, 93047 Regensburg Tel.: 0941/2 41 71, Tel.: 0941/6 98 78 79 (Verwaltung) Email: frauennotruf-regensburg@r-kom.net Internet: www.frauennotruf-regensburg.de
Dornrose e.V. - gegen sexualisierte Gewalt	Goethestr. 7, 92637 Weiden Tel.: 0961/33 0 99 Email: dornrose@arcor.de Internet: www.dornrose.de
Hilfeportal sexueller Missbrauch	www.hilfeportal-missbrauch.de

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

Eine umfangreiche Liste der Einrichtungen und Personen, die in Bayern zum Thema sexuelle Gewalt Ansprechpartner/innen sein können (z.B. Jugendämter, Notrufe, Beratungsstellen etc.) gibt es auf der Homepage des Bayerischen Landesjugendamtes: http://www.blja.bayern.de/service/adressen/jugenaemter/index.php und des Bayerischen Sozialministeriums: www.sozialministerium.bayern.de (Stichwort Gewaltschutz – Beratungsangebote).

Eine Internetrecherche ergab eine große Anzahl an Fachberatungsstellen in Bayern. Unter Expertise_Fachberatungsstellen.pdf (beauftragter-missbrauch.de) sind 56 Fachberatungsstellen, inklusive fünf Präventionsstellen, zu finden (ab Seite 50)!

Einen online-Beratungsführer finden Sie auch auf der Webseite der Deutschen Arbeitsgemeinschaft für Jugend- und Eheberatung e.V.: www.dajeb.de.

Regelungen bei Verstößen durch hauptamtlich/hauptberuflich Mitarbeitende im kirchlichen Dienst

Ansprechpartner*in:	Kontaktdaten:
Wolfgang Sill	Tel.: 09633/9180759 E-Mail: wolfgang.sill@gmx.de

	https://www.bistum-regensburg.de/dienst-hilfe/praevention-missbrauch/sexueller-missbrauch/
Interventionsbeauftragte für die Diözese Regensburg KdöR: Dr. Judith Helmig	Sekretariat: Andrea Gebhart kijuschu@bistum-regensburg.de oder telefonisch Montag - Freitag von 09:00 Uhr bis 12:15 Uhr unter 0941/597-1681 https://www.bistum-regensburg.de/dienst-hilfe/praevention-missbrauch/praevention/

An wen können sich Volljährige, die nicht von der Kirchlichen Ordnung erfasst sind?

Ansprechpartner*in:	Kontaktdaten:
Leiter des Bischöflichen Jugendamtes (Dienstvorgesetzter) Uli Eigendorf, Jugendpfarrer	Tel.: 0941/597-2266 Mail: ulrich.eigendorf@bistum-regensburg.de
Stellv. Leiter des Bischöflichen Jugendamtes (stellv. Dienstvorgesetzter) Wolfgang Sausner	Tel.: 0941/597-2264 Mail: wolfgang.sausner@bistum-regensburg.de
Bei Beschwerden über die Jugendamtsleitung (Disziplinarvorgesetzter) Domkapitular Msgr. Dr. Roland Batz, Generalvikar	Tel.: 0941/597-1000 Mail: generalvikar@bistum-regensburg.de

7. Qualitätsmanagement

Das Schutzkonzept für den CAJ Diözesanverband Regensburg wird zum ersten Mal ein Jahr nach Inkrafttreten auf sein Funktionieren überprüft. Ab dieser ersten Überprüfung soll das Schutzkonzept alle drei Jahre erneut unter die Lupe genommen werden. Sollten bereits vorher Rückmeldungen mit Verbesserungswünschen oder -vorschlägen eingehen, kann das Schutzkonzept auch zwischenzeitlich überarbeitet werden. Weiterhin ist das Schutzkonzept zu überprüfen und zu überarbeiten, wenn ein Fall sexualisierter Gewalt auftritt, sich das Leitungsteam ändert, neue Veranstaltungen, die im Konzept noch nicht erfasst sind, hinzukommen, oder der Wunsch der vom Schutzkonzept erfassten Personen zur Überarbeitung vorliegt.

Die Überprüfung wird von der zuständigen Person für Prävention in der CAJ Regensburg einberufen. Ähnlich wie bei der Erstellung des Schutzkonzeptes soll die Überprüfung in einem niedrigschwelligen Format erfolgen. Eine Überprüfung umfasst verschiedene Methoden der Bewertung der einzelnen Bestandteile im Schutzkonzept auf ihre Wirksamkeit hin.

Die Ergebnisse der Überprüfung werden auf einer Diözesankonferenz vorgestellt. Notwendige Änderungen direkt eingepflegt. Das Schutzkonzept muss dabei nicht erneut beschlossen aber die Änderungen vorgestellt werden.

8. Inkrafttreten

Dieses Schutzkonzept tritt nach Beschluss durch die Stimmberechtigten Mitglieder im Rahmen der Diözesankonferenz am 30.10.2021 in Kraft. Die Umsetzung erfolgt unmittelbar im Anschluss, spätestens aber bis zur Diözesankonferenz 2022. Fortlaufende Änderungen und Anpassungen bedürfen keines weiteren Beschlusses der Diözesankonferenz (DiKo). In diesem Fall reicht es, die DiKo über die betreffenden Änderungen zu informieren.

9. Anhang

9.1 Fahrplan Erstellung Schutzkonzept

Wann?	Was?	Anmerkung
September 2020	Startschuss Schuko und Rahmensetzung sowie erste Entscheidungen auf DiKo 2020	Wen soll das Schutzkonzept umfassen, Qualitätsmanagement
Dezember 2020 - Oktober 2021	Digitale Treffen sowie Abstimmungen Rückkoppelung mit AG Schuko Verschriftlichung	digitale Schutzkonzepttreffen mit offener Beteiligungsform, sowie Abstimmungen
Oktober 2021	Beschluss auf der Diözesankonferenz	
Danach	Umsetzung der Schutzmaßnahmen	Bis zur DiKo 2022 bzw. bei der ersten Durchführung der einzelnen Aktionen nach dem Einsetzen des Schutzkonzeptes
	Regelmäßige Evaluation	Nach dem ersten Jahr und dann regelmäßig alle drei Jahre

9.2 Ergebnisse

Abstimmung Schutzbedürftige

Welche Tragweite soll das Schutzkonzept haben?

Alle bis 27 Jahren sowie Schutzbefohlene

Definition einer*s Schutzbefohlenen

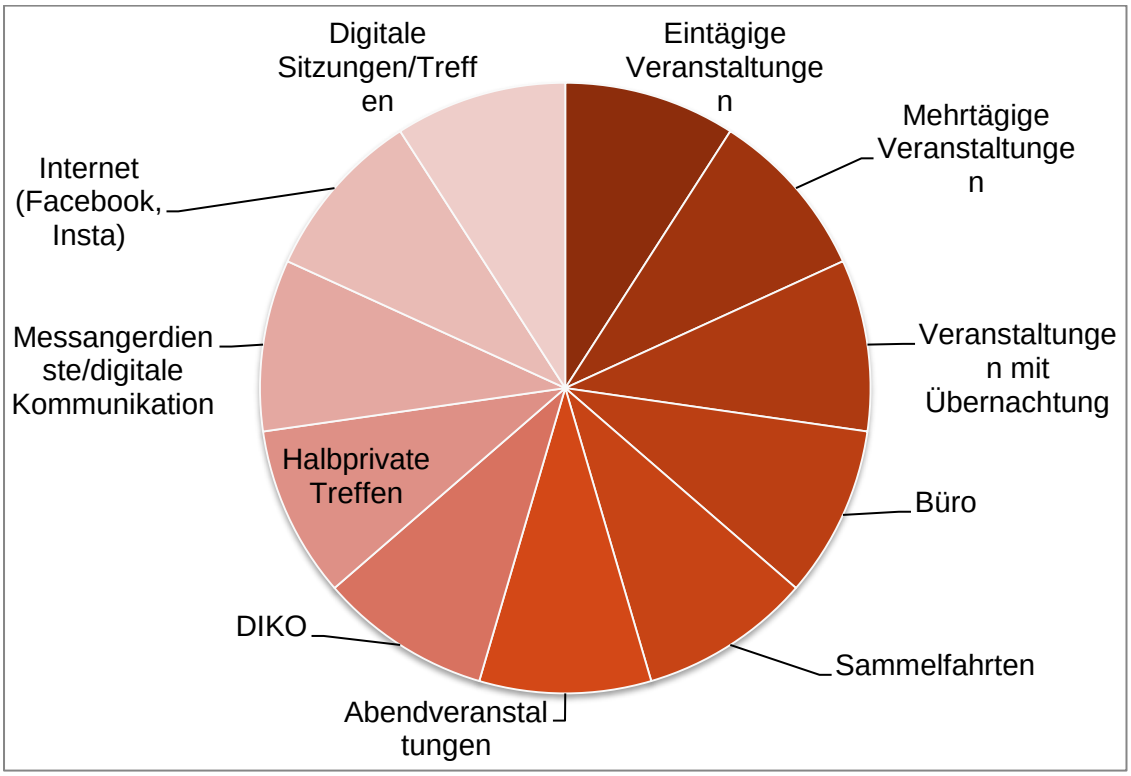
In welchem Zeitrahmen soll das Schutzkonzept regelmäßig überprüft werden?

1 Jahr nach Erstellung des Schutzkonzeptes soll eine Überprüfung stattfinden (danach alle 3 Jahre).

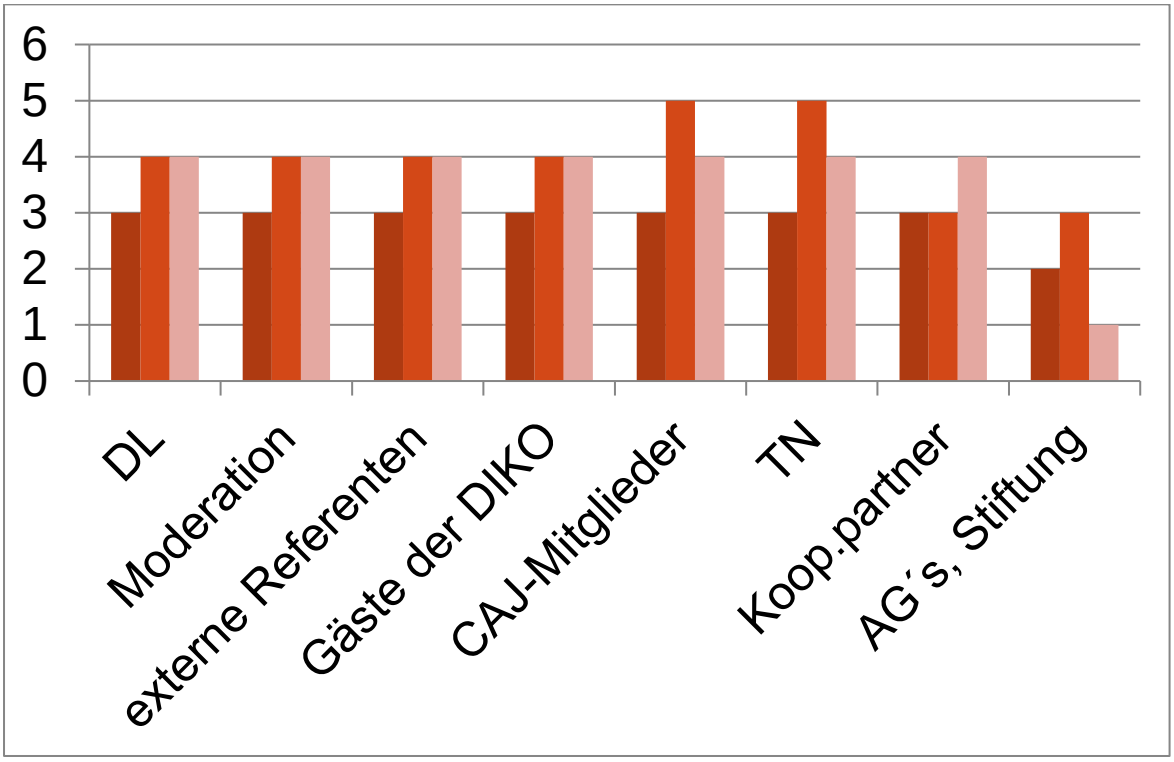
Was verletzt jemandem

Unterschiedliche Machtverhältnisse	*alles, was die Grenzen des anderen überschreitet und als verletzend empfunden wird*	Persönliche Grenzen werden nicht eingehalten
Physische Gewalt	*(Sexuelle) Übergriffe sowohl sprachlich als auch körperlich*	Psychische Gewalt

Wo kann jemand in der CAJ verletzt werden



Wer kann in der CAJ verletzen



Risikoeinschätzung der gefundenen Wo´s

Subjektive Bewertung des Risikos auf einer Skala von
1 = gering bis 10 = sehr hoch

3	Digitale Sitzungen
3	DIKO
4	Büro (Besuch, Abholen)
4	Halbprivate Treffen
6	Abendveranstaltungen
6	Messangerdienste/digitale Kommunikation/Internet (Facebook, Insta)
6	Eintägige Veranstaltungen
6	Sammelfahrten
8	Mehrtägige Veranstaltungen
8	Veranstaltungen mit Übernachtungen

Sozialraumanalyse:

- Büros
  - Nutzer:
    - Sekretär*in, HAT, EA
    - Wo trifft man sich: Büro, Sitzungssaals im BJA
    - Anlässe für Besuche/Buchungen
      - Arbeitstätigkeit, Problem, Besprechungen, Haushaltstätigkeiten, Delegiertentätigkeit, Material abholen oder bringen
    - Räume und ihre Bewertung
      - Büroräume aufgrund der Glasfront einsehbar und nicht so kritisch
      - Toiletten, Keller und Dachboden blinde Flecken, deshalb Empfehlung ab abends zu zweit das Gebäude zu betreten, ansonsten jemanden darüber informieren und Handy am Mann/Frau zu haben

- Godis
  - Nutzer:
    - Pfarrer, Ministranten, Mesner, Musiker Chor, Lektor, Kommunionhelfer, HAT, EA, Teilnehmer (sowohl Mitglieder als auch Nichtmitglieder)
    - Wo trifft man sich: Kirchenschiff, Sakristei, Empore, Beichtstuhl, Seitenkapelle, Pfarrheim
    - Anlässe für Besuche/Buchungen:
      - Gottesdienst, Nutzung der aufgeführten Räume, wenn ein großer Godi veranstaltet wird (Materiallagerung usw.)
    - Räume und ihre Bewertung
      - Beichtstuhl, Seitenkapelle als blinder Fleck
      - Distanzverletzung in der Kirchenbank oder bei der Vor- und Nachbereitung
      - Ausgrenzung durch Nichtbenennung
      - Toiletten, Keller und Dachboden blinde Flecken, deshalb Empfehlung zu zweit zu betreten, ansonsten jemanden darüber informieren und Handy am Mann/Frau zu haben

- OG Gruppenräume, die von Diözesanebene für Veranstaltungen genutzt werden
  - Nutzer:
    - HAT, EA, Teilnehmer*innen, weitere Personen, die das Gebäude ebenso nutzten können

- Wo trifft man sich: Gruppenraum oder weitere zur Verfügung stehende Räume in diesem Gebäude (Toiletten, Küche, Keller)
- Anlässe für Besuche/Buchungen
  - Besprechungen, Veranstaltung, Schulung
- Räume und ihre Bewertung
  - Gruppenraum/Sitzungsraum: Verletzungen können passieren aber der Raum ist Überblickbar,
  - Toiletten, Keller und Dachboden blinde Flecken, deshalb Empfehlung zu zweit zu gehen, ansonsten jemanden darüber informieren und Handy dabei zu haben

- Öffentliche Plätze, die genutzt werden (gebucht werden)
  - Nutzer:
    - HAT, EA, Teilnehmer*innen (Mitglieder, Nichtmitglieder), andere öffentliche Personen, Mitarbeiter*innen, Referent*innen/Workshopleiter*innen
    - Wo trifft man sich: gebuchten Sitzungssaal, Öffentlicher Platz wie z.B. Fuzo, Park, Toiletten, Auto/Bus,
    - Anlässe für Besuche/Buchungen
      - Veranstaltungen, Freizeitausflüge, Demos, Sitzungen, Besprechungen
    - Räume und ihre Bewertung
      - Sitzungssaal: am unkritischsten
      - Speisesaal: am unkritischsten
      - Toiletten, Keller und Dachboden, Räume die nicht bedacht oder eingesehen werden können: blinde Flecken, deshalb Empfehlung zu zweit, bei der Masse bleiben oder ansonsten jemanden darüber informieren und Handy am Mann/Frau zu haben, Treffpunkte ausmachen

- Jugendherbergen bzw. Übernachtungsmöglichkeiten
  - Nutzer:
    - HAT, EA, Teilnehmer*innen, Teilnehmer*innen (Gäste), die ebenso dort untergebracht sind, Mitarbeiter*innen, Referent*innen, sonstige Besucher*innen
    - Wo trifft man sich: Sitzungssaal, Speisesaal, Schlafraum, Duschen, Toiletten, Gelände, weitere Räume im Haus
    - Anlässe für Besuche/Buchungen
      - Freizeitaktivität, Konferenzen
    - Räume und ihre Bewertung
      - Sitzungssaal/Speisesaal: nicht so kritisch

- Schlafraum: Kritisch, mehrere TN in einem Raum, wenn nicht abschließbar können weitere Leute den Raum betreten (die persönlichste Grenze eines jeden), Teamer*in betritt Schlafraum nicht, sondern bleibt an der Türe stehen. Geschlechtsspezifische Teamer gehen in die Räume, Wünsche für Raumaufteilung berücksichtigen
- Duschen/Toiletten: Kritisch, wenn nicht nur von einer Person nutzbar ist
- Blinde Flecken (weitere Räume), deshalb Empfehlung zu zweit, ansonsten jemanden darüber informieren und Handy am Mann/Frau zu haben, Treffpunkt vereinbaren
- ->>>> Aufklärung

<u>Fragebogenanalyse</u>

Büro

- Wo können persönliche Grenzen überschritten werden (Nähe)
  - Theoretisch überall, vor allem, wenn nur 2 Personen da sind
  - Alles was sehr nah stattfindet, z.B. Verabschiedung, gemeinsam am PC etwas suchen
- Wo kommt Kommunikation zum Einsatz? Wie kann diese verletzen?
  - Immer
  - Die 4 Seiten einer Nachricht schwingen immer mit
  - Bewusste Kommunikation wichtig
- Gibt es Situationen/Gegebenheiten, die Machtstrukturen begünstigen?
  - HA, EA, DL, Vorstand
  - Aber auch HA zum Sek
- Gibt es Situationen/Gegebenheiten, die ausgrenzen und die nicht nachvollziehbar sind?
  - Hat ein Besuch im Büro Regeln? So wie man sich halt bei jemanden verhalten sollte und dies auch bei sich zu Hause wünschen würde
- Sind alle Mitarbeitenden präventionsgeschult?
  - Sek?
  - HAT, ja, EA alle mit Sicherheit nicht
- Wie wird mit vertraulichen Gesprächen umgegangen?
  - Man vereinbart oder bespricht, wo das Gespräch stattfindet
  - Feinfühlig, ob Gespräch gewünscht
- Bestehen Vertrauens- oder Machtverhältnisse?
  - Vertrauen sollte da sein
  - Machtverhältnis Unterschiedlich, gab schon alle. EA gegenüber HAT, HAT gegenüber Sek
- Sind alle Mitarbeiter*innen bekannt?
  - Je nachdem wie gut man sich als EA auskennt, wie lange man dabei ist

Halbprivate Treffen:

- Wo können persönliche Grenzen überschritten werden (Nähe)
  - Es ist ein lockereres Miteinander
  - Kein*e offizielle*r Teamer*in, Hauptamtliche*r dabei
  - Evtl. bei Übernachtung alle in einem Raum
  - Eine „enge“ Gruppe eines großen Ganzen, Ausschluss anderer
- Wo kommt Kommunikation zum Einsatz? Wie kann diese verletzen?
  - Es sollte kein Unterschied zwischen privat oder verbandlich gemacht werden
  - Wertschätzung
- Gibt es Situationen/Gegebenheiten, die Machtstrukturen begünstigen?
  - Je nachdem wo man ist, hat jemand evtl. einen „Vorteil“
- Gibt es Situationen/Gegebenheiten, die ausgrenzen und die nicht nachvollziehbar sind?
  - Zum Beispiel, wenn sich mehrere Treffen aber bewusst andere nicht eingeladen werden
  - Regeln sind aber an sich schwierig
- Gibt es Situationen/Örtlichkeiten, die vermieden werden sollten
  - Eher Öffentlich anstatt in privaten Räumen
  - 3 Leute immer besser
  - Es sollte von Ehrenamtlichen ausgehen
  - Im Verband entstehen Freundschaften, das darf nicht vergessen werden. Es wird unvermeidbar sein
- Auf was sollten Hauptamtliche noch besonders achten?
  - Trennung welche Veranstaltungsform liegt vor, Arbeit oder nicht
  - Jeder sollte sich willkommen fühlen

Messangerdienste/digitale Kommunikation

- Wo können persönliche Grenzen überschritten werden (Nähe)
  - Man ist eher anonym
  - Gruppen können in Chats kommunizieren
- Wo kommt Kommunikation zum Einsatz? Wie kann diese verletzen?
  - Kommunikation ist immer da, ob verbal oder nonverbal
  - Wie „liest“ es das Gegenüber
  - Wie würde es sich anhören, wenn es gesprochen worden wäre
- Gibt es Situationen/Gegebenheiten, die Machtstrukturen begünstigen?
  - Wenn unterschiedliche Berechtigungen vorliegen
- Gibt es Situationen/Gegebenheiten, die ausgrenzen und die nicht nachvollziehbar sind?
  - Wenn jemand ausgeschlossen wird oder nicht reindarf
  - Altersspektrum, evtl. hat jemand kein Handy oder so

- Gibt es 1:1 Situationen?
  - Gruppe muss öffentlich sein

Internet (Facebook, Insta)

- Wo können persönliche Grenzen überschritten werden (Nähe)
  - Intimsphäre kann schnell verletzt werden (Foto)
  - Wenn jemand dementsprechende Kommentare setzt oder auch Sachen postet, die unter Kinder und Jugendschutz fällt
- Wo kommt Kommunikation zum Einsatz? Wie kann diese verletzen?
  - Neutralität, Werte des Verbandes
  - Bewusste Überlegung was gepostet wird (Foto)
- Gibt es Situationen/Gegebenheiten, die Machtstrukturen begünstigen?
  - Moderator bzw. Administrator
  - Meist auf gewisse Personen festgelegt
- Gibt es Situationen/Gegebenheiten, die ausgrenzen und die nicht nachvollziehbar sind?
  - Wenn über eine Veranstaltung nicht geschrieben wird (einer OG)
  - Wenn Beiträge gelöscht werden -> muss kontrolliert werden, gegebenenfalls auch gelöscht
- Wie soll auf Hate Speech und belästigende Kommentare reagiert werden?
  - Es müssen Regeln aufgestellt werden
  - Wenn Regeln verletzt werden, löschen. Aber kommentieren warum gelöscht wurde und Vermerk der dokumentiert wird
  - Denjenigen darauf aufmerksam machen, notfalls blockieren
- Wie kann eine Anlaufstelle für Vorfälle geboten werden (social media)?
  - Ansprechpartner für jeweilige Plattform

Digitale Sitzungen/Treffen

- Wo können persönliche Grenzen überschritten werden (Nähe)
  - Nonverbales
  - Jemanden nicht beachten, stumm schalten
  - Über jemanden hinter seinen Rücken schreiben
  - Wenn nicht passendes eingeblendet wird
- Wo kommt Kommunikation zum Einsatz? Wie kann diese verletzen?
  - Zum einem ist digital gut, wenn der Anfahrtsweg so groß ist, dass es für einen dann schwierig wird, teilzunehmen. Zum anderen wird es aber auch erschwert, wenn jemand eine schlechte Internetverbindung hat oder nicht die Geräte
- Gibt es Situationen/Gegebenheiten, die Machtstrukturen begünstigen?
  - Host ist definitiv über den anderen
  - Je nachdem wer gerade Sprecher ist
- Gibt es Situationen/Gegebenheiten, die ausgrenzen und die nicht nachvollziehbar sind?
  - Wenn welche ausschließlich „privat“ miteinander kommunizieren

        - Wenn jemanden der Zugang verweigert wird (Ton usw.)
        - Es muss auch hier einen klaren Ablauf und Regeln geben
    - Wie wird auf Grenzverletzungen reagiert?
        - Schwierig, da man evtl. einiges nicht mitbekommt
        - Man ist „zu weit“ auseinander, wer ist für was zuständig, um Grenzverletzungen zu bemerken und auch einzuschreiten

Eintägige Veranstaltungen, Mehrtägige Veranstaltungen, Veranstaltungen mit Übernachtung

- Wo können persönliche Grenzen überschritten werden (Nähe)
    - Egal welche Veranstaltung, Potential ist immer da
    - Gemeinschaft (Bus, Spiel usw., Bad, Schlafsaal) ist genügend geboten, Grenzen zu überschreiten
    - Vor allem bei speziellen Veranstaltungen wie Schwimmen
    - Abend mit privaten Zusammensitzen und evtl. Alkohol
    - Spiele mit Körperkontakt halten sowieso noch mehr Potential parat
- Wo kommt Kommunikation zum Einsatz? Wie kann diese verletzen?
    - Je nach Situation ist andere Kommunikation vorhanden
    - Sie ist jedoch überall
    - Verbal und nonverbal (ich schließe aus, weil ich ihn einfach nicht wähle als auch ignoriere; verbal: anschreien, beleidigen)
- Gibt es Situationen/Gegebenheiten, die Machtstrukturen begünstigen?
    - GL und Teilnehmer*innen (Jugendlich, Kinder)
    - Hausmeister*in, Jugendherbergsleiter*in (alle vor Ort) zu den Ankommenden
    - Autoritätspersonen, die vor Ort sind
    - Ältere und jüngere Kinder/Teilnehmer haben auch Machtstrukturen
- Gibt es Situationen/Gegebenheiten, die ausgrenzen und die nicht nachvollziehbar sind?
    - Jemanden nicht einbinden, ins Zimmer aufnehmen, an den Tisch sitzen lassen, nicht wählen
    - TN nicht ins Gruppengefüge einbeziehen
- Sind alle Mitarbeitenden präventionsgeschult?
    - TN nicht
    - Bei Mehrtägigen und mit Übernachtung sollten GL definitiv präventionsgeschult sein
- Sind die Rollen und Arbeitsabläufe klar und wer wo sein soll?
    - Bei mehrtägigen liegt Plan von der Vorbereitungsgruppe vor
    - Handy der GL sollte bei den TN bekannt sein
    - Ansprechpartner benennen (GL aber auch als TN)
- Was macht die Dunkelheit mit der Veranstaltung?
    - Nachtwanderung, auf Gelände noch unterwegs verschärft die Situation: Gruppe absichern durch Teamer die vorne und hinten mitgehen

        - Es sollte belichtet sein
        - Und keiner allein unterwegs
    - Gibt es 1:1 Situationen?
        - Kann immer geschehen, sowohl zwischen GL-TN, TN-TN oder auch fremde Personen vor Ort mit GL/TN
    - Gibt es eine Vertrauensperson o.ä. während der Veranstaltung?
        - Muss benannt sein!!!!
        - Kummerkasten
    - Sind Personen mit einem großen Schutzbedarf involviert?
        - Jede Person, die nicht vor Selbstbewusstsein strotzt, ist mit größerem Schutzbedarf
        - Menschen mit Beeinträchtigungen
        - Auch der soziale Status kann einen höheren Schutzbedarf bedingen
        - Minderjährige
    - Wie wird mit Kooperationspartnern umgegangen?
        - Bei Betrieben, Referenten, Workshopleiter: Regeln bzw. Absprachen treffen
    - Wie wird mit vertraulichen Gesprächen umgegangen?
        - Erstmal immer damit vertraulich umgehen
        - Je nach Situation abwägen, wann müssen Schritte eingeleitet werden
        - Es sollte jedem aber klar sein, wie man mit vertraulichen Gesprächen umgeht (auch TN)
    - Bestehen Vertrauens- oder Machtverhältnisse?
        - Vertrauen muss da sein, z.B. Kids allein losschicken (vorher natürlich aufklären)
        - Machtverhältnisse sind automatisch immer vorhanden, z.B. Erwachsener und Schutzbefohlener, aber auch TN wenn jemand jünger schwächer ist
    - Sind alle Mitarbeiter/ Personen vor Ort bekannt?
        - Nein, können teils nicht alle bekannt sein (Jugendherberge, Fußgängerzone)
        - Auch die Teilnehmer untereinander müssen sich nicht kennen
    - Wie wird auf Grenzverletzungen reagiert?
        - Einschreiten, Gespräch suchen, aufklären, verwarnen, ausschließen
        - Je nach Situation entscheiden, wie reagiert wird
        - Im äußersten Falle müsste im Verband entschieden werden, ob ein Ausschluss aus dem Verband stattfindet

    Abendveranstaltungen, Konferenzen
    - Wo können persönliche Grenzen überschritten werden (Nähe)
        - Tischnachbar
        - Toiletten
        - Gang
        - Bei Konsum von Alkohol

        - Begrüßung, Wahl und beim Abschluss
    - Wo kommt Kommunikation zum Einsatz? Wie kann diese verletzen?
        - Bei den Gesprächen untereinander
        - 4 Ohren Modell
    - Gibt es Situationen/Gegebenheiten, die Machtstrukturen begünstigen?
        - Gruppenzwang Alkohol
        - Hauptamt vs. Ehrenamt
    - Gibt es Situationen/Gegebenheiten, die ausgrenzen und die nicht nachvollziehbar sind?
        - Nach einer Wahl nicht gratulieren
        - Jemanden nicht am Tisch sitzen lassen wollen
    - Sind alle Mitarbeitenden präventionsgeschult?
        - Nicht alle Teilnehmenden sind präventionsgeschult
        - Bei Konferenzen handelt es sich um Vorstandsmitglieder und diese sind präventionsgeschult
    - Sind die Rollen und Arbeitsabläufe klar und wer wo sein soll?
        - Sind klar verteilt
    - Was macht die Dunkelheit mit der Veranstaltung?
        - Erhöht Risiko
    - Gibt es 1:1 Situationen?
        - Ja mit dem Tischnachbarn
        - Handynachrichten, die nicht mitbekommen werden
    - Gibt es eine Vertrauensperson o.ä. während der Veranstaltung?
        - Werden vor jeder Veranstaltung festgelegt
    - Sind Personen mit einem großen Schutzbedarf involviert?
        - Kommt auf die Art der Abendveranstaltung an
        - Bei Konferenzen können auch Minderjährige dabei sein
    - Wie wird mit Kooperationspartnern umgegangen?
        - Respektvoller Umgang
    - Wie wird mit vertraulichen Gesprächen umgegangen?
        - Abwägen von Situation zu Situation.
        - Gespräche natürlich vertraulich behandeln
    - Bestehen Vertrauens- oder Machtverhältnisse?
        - Hauptamt vs. Ehrenamt
        - Teamer/Referenten und Teilnehmende
    - Sind alle Teilnehmenden bekannt?
        - Bei Konferenzen zum größten Teil, gibt aber auch Konferenzneulinge
        - Bei Abendveranstaltung können auch unbekannte Teilnehmenden dabei sein
    - Wie wird auf Grenzverletzungen reagiert?
        - Zuerst Verwarnung
        - Bei sehr gravierenden Verstößen von Veranstaltung/Konferenz ausschließe
    - Wie soll auf Hate Speech und belästigende Kommentare reagiert werden?

        - Zuerst Verwarnung
        - Bei sehr gravierenden Verstößen von Veranstaltung/Konferenz ausschließen
    - Wie kann eine Anlaufstelle für Vorfälle geboten werden (social media)?
        - Kummerbox
        - Nachricht an Vertrauensperson senden

ERGÄNZUNG:

Fotos

- Nicht einfach fotografieren, filmen und verbreiten
- Dies zu Beginn klären, bei der Ausschreibung mit aufnehmen

Verhaltenskodex

- Für uns festlegen
- Jedoch gelten auch die Regeln des Hauses, Betriebes und Referenten

<u>Schutzmaßnahmen für die einzelnen Veranstaltungen</u>

Halbprivate Treffen:

- ✓ Daraus nicht zu private Treffen machen
- ✓ Anlaufstelle für Rückmeldung einrichten

Digitale Kommunikation:

- ✓ Gruppen (niemanden ausschließen)
- ✓ Fotos einzeln und nicht für alle versenden
- ✓ Verantwortliche sind auch hier gefragt
- ✓ Klare Regeln
- ✓ Gesprächskultur muss auch hier zum Tragen kommen

Internet (Facebook, Insta):

- ✓ Auf Fotos, Texte achten
- ✓ Überwachung durch Admin, feste Regeln aufstellen

Sammelfahrten:

- ✓ Niemanden vergessen
- ✓ Kommunikation, evtl. Plattform einrichten

Büro:

- ✓ Auf Arbeitszeiten Rücksicht nehmen, im Gegenzug erreichbar zu festen Zeiten sein
- ✓ Gute und faire Arbeitsbedingungen
- ✓ „Offen“ sein
- ✓ Briefkasten für Rückmeldungen
- ✓ Neue Mitarbeiter*in vorstellen (an DIKO?)

- ✓ Übersicht an EA, was wo ist
- ✓ Jeder sollte geschult sein

Konferenzen:

- ✓ Sitzplätze für jeden mit guter Sicht/ Sichtbarkeit
- ✓ Einhaltung Zeitplan
- ✓ Mehrere Vertrauenspersonen
- ✓ Kummerkasten
- ✓ Jeder sollte für sich entscheiden können, ob er ein Amt übernehmen möchte
- ✓ Wenn jemand nicht gewählt wird, ihn auffangen
- ✓ Gute Moderation
- ✓ Gefährdungssituationen zuvor bereits bedenken
- ✓ Neulinge im Blick behalten

Digitale Sitzungen/Treffen:

- ✓ Vorher über Zugang, Ablauf informieren
- ✓ Bei technischen Problemen Nummer für Rückmeldung, Ansprechpartner via Telefon einrichten
- ✓ Berücksichtigung aller Beiträge, alle Teilnehmer mit einbinden

Veranstaltungen (eintägig und Abend):

- ✓ An- /Abreise berücksichtigen (Dauer)

Veranstaltungen (mehrtägig und Übernachtung:

- ✓ Vorbeugung: Gruppenleiterkurse (Infos, sensibilisieren für das Thema), Auch mit Kindern und Jugendlichen zu Beginn regeln besprechen. Ansprechpartner
- ✓ Gästeliste (Allergien, Krankheiten vermerken)
- ✓ Zimmereinteilung nach Charakteren, Benennung mit wem man sein Zimmer gerne teilen möchte
- ✓ Geschlechterberücksichtigung

9.3 Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

CAJ DV Regensburg * Obermünsterplatz 7 * 93047 Regensburg

«Vorname» «Name»

«Straße»

«PLZ» «Ort»

Aufforderungsschreiben Datum

Sehr geehrte* «Name»,

das Bistum Regensburg ist bemüht, in seinen Pfarreien und Einrichtungen den Schutz der Kinder und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt durch verschiedene Maßnahmen weiter zu verbessern. Bereits in der Gruppenleiterschulung dieses Jahres haben wir uns mit diesem Thema auseinandergesetzt. Ferner diskutierten wir darüber, dass ein erweitertes Führungszeugnis einzureichen ist,

Diese Maßnahme zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist für all diejenigen, die im Rahmen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit relevanten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben. Diese Verpflichtung ergibt sich aus § 72a SGB VIII und der Präventionsordnung des Bistums Regensburg.

Es geht dabei nicht darum, euch alle einem Generalverdacht auszusetzen. Vielmehr geht es darum, durch verschiedene größere und kleinere Bausteine den Schutz der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen bestmöglich zu gewährleisten.

Wie das Prozedere abläuft erfährst du auf dem beigelegten Blatt „Vorgehensweise bei der Beantragung und Vorlegung des erweiterten Führungszeugnisses (eFZ)“. Beigefügt sind außerdem eine Erklärung zum Datenschutz, eine Bestätigung zur kostenlosen Beantragung für die Meldebehörde und eine Verpflichtungserklärung.

Bitte diese Schreiben ausfüllen und zusammen mit dem Führungszeugnis sowie der Einverständniserklärung an Eveline Achhammer senden. Außerdem die Einverständniserklärung zur Weitergabe der Unbedenklichkeitsbescheinigung ausfüllen und beilegen, denn dann wird diese direkt an mich weitergegeben und ein erneuter Versand mit weiteren Kosten vermieden.

Für Rückfragen stehen wir euch gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Anlagen: Erklärung zum Datenschutz, Verpflichtungserklärung, Selbstauskunft, Merkblatt „Vorgehensweise eFZ“, Bestätigung für die Meldebehörde

9.4 Bestätigung Meldebehörde

Bestätigung für die Meldebehörde

(zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtliche Mitarbeiter gem. § 30a Abs. 2 BZRG)

Hiermit bestätigen wir, dass

Frau/Herr «Vorname» «Name»
geb. am «Geb»

im Zusammenhang mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit mit Kindern/Jugendlichen für unsere Einrichtung ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen hat und dass die Voraussetzungen des § 30a Abs. 2 BZRG vorliegen.

Gleichzeitig wird bestätigt, dass aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit die Voraussetzungen für eine Gebührenbefreiung nach Abschnitt 3 Anlage zu § 4 Abs. 1 JVKostO vorliegen.

Mit freundlichen Grüßen

_____

Ort, Datum Unterschrift

9.5 Erklärung zum Datenschutz

Erklärung zum Datenschutz

(zusammen mit der Unbedenklichkeitsbescheinigung abgeben)

Ich,

_____

(Name, Vorname, Geburtsdatum)

bin damit einverstanden, dass meine Daten (Nachname, Vorname, Anschrift, Ausstellungsdatum der Unbedenklichkeitsbescheinigung, Datum der Vorlage und Wiedervorlagedatum) im Zusammenhang mit dem erweiterten Führungszeugnis für die Dauer meiner Tätigkeit bei der Christlichen Arbeiterjugend Regensburg gespeichert werden.

Über die Beendigung meiner ehrenamtlichen Tätigkeit informiere ich den oben genannten Jugendverband, damit meine Daten zum erweiterten Führungszeugnis gelöscht werden.

_____

Ort, Datum Unterschrift

9.6 Selbstverpflichtungserklärung

Verpflichtungserklärung für leitende Personen in der Jugendverbandsarbeit zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen.

Die katholische Kirche will Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern sowie erwachsenen Schutzbefohlenen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Orte sein, an denen junge Menschen sich angenommen und sicher fühlen. Kinder und Jugendliche brauchen und finden Vorbilder, die sie als eigenständige Persönlichkeiten respektieren und unterstützen und denen sie vertrauen können.

Die Verantwortung für den Schutz von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern und erwachsenen Schutzbefohlenen liegt bei den ehrenamtlichen und haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gesamtfeld der kirchlichen Arbeit im kinder- und jugendnahen und pflegerischen Bereich. Diese sind zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichtet, die durch ihre Kolleginnen und Kollegen oder durch die ihnen anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer begangen worden sind. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Verpflichtungserklärung bekräftigt.

Ich,

_____

(Name, Vorname, Geburtsdatum)

Ehrenamtliche*r bei der CAJ Regensburg

verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern sowie erwachsenen Schutzbefohlenen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.

1. Ich unterstütze die Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer sowie erwachsenen Schutzbefohlenen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.

2. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern sowie den erwachsenen Schutzbefohlenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.

3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir anvertrauten Mädchen

und Jungen, jungen Frauen und Männer sowie erwachsenen Schutzbefohlenen und meine eigenen Grenzen. Ich beachte dies auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy und Internet.

4. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der jungen Menschen einzuleiten. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich die im kinder- und jugendnahen Bereich tätigen Personen sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setze ich mich für den Schutz der Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer sowie erwachsenen Schutzbefohlenen ein. Ebenso greife ich ein, wenn die mir Anvertrauten andere in dieser Art attackieren. Ich höre zu, wenn sie mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch weitere Menschen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird.

Ich bin mir bewusst, dass seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt nicht nur von männlichen, sondern auch von weiblichen Tätern verübt wird, und dass nicht nur Mädchen, sondern auch Jungen häufig zu Opfern werden.

5. Ich kenne die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst-) Ansprechpartner für mein Bistum, meinen Verband oder meinen Träger. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme, und werde sie in Anspruch nehmen.

6. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern sowie erwachsenen Schutzbefohlenen bewusst und handele nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.

7. Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.

_____

Ort, Datum Unterschrift

9.7 Selbstauskunft

Selbstauskunft für leitende Personen in der Jugendverbandsarbeit

_____

(Name, Vorname) Geb.datum

_____

Mandat/Amt/Funktion

Hiermit erkläre ich, dass (zutreffendes bitte ankreuzen)

- ○ Ich nicht rechtkräftig verurteilt[10] bin, wegen einer der folgenden Straftaten:
  - Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB)
  - Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 174 c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i StGB)
  - Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen (§ 201a Abs. 3 StGB)
  - Misshandlung Schutzbefohlener (§ 225 StGB)
  - Menschenhandel (§ 232 StGB), Zwangsprostitution (§ 232a StGB), Zwangsarbeit (§ 232b StGB), Ausbeutung der Arbeitskraft (§ 233 StGB), Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung (§ 233a StGB)
  - Menschenraub, Entziehung Minderjähriger oder Kinderhandel (§§ 234, 235 und 236 StGB)

ODER

- ○ Ich wegen folgender, oben genannter Straftat/en rechtskräftig verurteilt bin:

_____

Straftatbestand Datum der Verurteilung/des Strafbefehls

Des Weiteren erkläre ich, dass ich keine Kenntnis davon habe, dass wegen der oben genannten Straftaten ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist.

Ich verpflichte mich, die Person, die mich zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalten habe, dass wegen einer der oben genannten Straftaten ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist.

_____

Ort, Datum Unterschrift

[10] Gemeint sind alle rechtskräftigen Verurteilungen oder Strafbefehle im In- oder Ausland (im Ausland nach den entsprechenden dort geltenden Strafnormen), die noch nicht getilgt sind im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG).

9.8 Vorgehensweise beim Beantragen und Vorlegen eines erweiterten Führungszeugnisses

Vorgehensweise beim Beantragen und Vorlegen der erweiterten Führungszeugnisse:

1. Du gehst mit dem Schreiben „Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (§30a Abs. 2, BZRG)“ und der Bestätigung für die Meldebehörde zum Einwohnermeldeamt und beantragst dein Führungszeugnis.
   → Gelegentlich kann es sein, dass das zuständige Einwohnermeldeamt das Schreiben des Bundesministeriums für Justiz und somit die Übernahme der Kosten bei Ehrenamtlichen nicht anerkennt. In diesem Fall würden wir dich bitten, die Kosten von 13 € auszulegen, sich eine Quittung geben zu lassen und diese bei uns einzureichen, damit wir dir die Kosten erstatten können.
2. Das erweiterte Führungszeugnis wird vom Bundesamt für Justiz in Bonn direkt an dich verschickt.
3. Das eFZ und die Einverständniserklärung zur Weitergabe der Unbedenklichkeitsbestätigung schickst du mit dem Vermerk PERSÖNLICH oder VERTRAULICH (bitte leserlich außen auf den Briefumschlag schreiben) im ORIGINAL und nicht älter als 3 Monate an folgende Adresse:
   BDKJ-Diözesanverband
   z. Hd. Eveline Achhammer persönlich
   Obermünsterplatz 10
   93047 Regensburg
4. Wenn kein Ausschlussgrund (einschlägige Vorstrafe) vorliegt, schickt dir Frau Achhammer nach Sichtung das Original des eFZ zurück. Das eFZ bleibt bei dir!!!!!
5. Die Unbedenklichkeitsbestätigung, die Frau Achhammer ausstellt, geht direkt an die CAJ Regensburg, wenn die Einverständniserklärung für die Weitergabe unterschrieben und beigelegt wurde!!!!!!!!!!!
6. Wir notieren den Namen, das Vorlagedatum und die Tatsache, dass keine Ausschlussgründe vorliegen.
7. Alle 5 Jahre müssen die eFZ neu vorgelegt werden. Du bekommst von uns eine gesonderte Aufforderung, wenn es wieder so weit ist.
8. Solltest du vorher aus deiner ehrenamtlichen Tätigkeit bei der CAJ ausscheiden, informiere uns bitte und wir werden dich aus der Liste nehmen.