

Comunione e Liberazione

Schutzkonzept

zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Version 2.3.1

01.01.2019, akt. 27.2.2023

Schutzkonzept

zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Warum ein Schutzkonzept?

Unsere Gemeinschaft „Comunione e Liberazione“ (dt. „Gemeinschaft und Befreiung“) gehört zu den sogenannten „neuen geistlichen Gemeinschaften und Bewegungen“. Rechtlich gesehen sind wir eine „Kirchliche Laienvereinigung päpstlichen Rechtes“ mit Sitz in Mailand (Italien). Ihr Wirkungskreis in Deutschland erstreckt sich über mehrere Bistümer (aktuell Freiburg, Rottenburg-Stuttgart, München, Regensburg, Limburg, Köln, Aachen, Hamburg, Hildesheim, Berlin, Brandenburg, Dresden, Eichstätt).

Zum Leben unserer Gemeinschaft gehört auch eine aktive Jugendarbeit. Sie umfasst Angebote für Kinder, Jugendliche und Studenten, die sich insbesondere im Rahmen von Familienferien vorwiegend an Kinder und Jugendliche richten.

Karitatives Engagement ist ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil unserer Gemeinschaft. Erwachsene wie auch Schüler und Studenten sind zur „Caritativa“ eingeladen: feste Zeiten, die sie regelmäßig anderen Menschen widmen. Je nach Standort helfen sie bei Obdachlosentreffen, in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, in Alten- und Pflegeheimen oder in der Kinder- und Schülerbetreuung.

Die „Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ verpflichtet demnach auch unsere Gemeinschaft. Wir nehmen die Sorge unserer Bischöfe ernst und teilen sie:

„Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen. Im Geiste des Evangeliums will die katholische Kirche allen Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen einen sicheren Lern- und Lebensraum bieten. In diesem wird ihre menschliche und geistliche Entwicklung gefördert sowie ihre Würde und Integrität geachtet. Psychische und physische Grenzverletzungen sind zu vermeiden.

Prävention als Grundprinzip pädagogischen Handelns trägt bei Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern dazu bei, dass sie in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden. Unterschiede ihrer Bedarfs- und Gefährdungslagen verlangen bei allen Präventionsmaßnahmen eine angemessene Berücksichtigung.

Ziel von Prävention in Diözesen, Ordensgemeinschaften, kirchlichen Institutionen und Verbänden ist es, eine neue Kultur des achtsamen Miteinanders zu entwickeln. Dafür muss es transparente, nachvollziehbare, kontrollierbare und evaluierbare Strukturen und Prozesse zur Prävention sexualisierter Gewalt geben.“ (Rahmenordnung, I)

Aus diesem Grund hat sich unsere Gemeinschaft eine eigene Präventionsordnung gegeben, genehmigt von der zuständigen Stelle des Erzbistums Köln für den Bereich der Deutschen Bischofskonferenz am 06.11.2019.

Das vorliegende Schutzkonzept setzt diese Präventionsordnung um. Jeder, der eine Aufgabe im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit übernimmt oder mit erwachsenen Schutzbefohlenen arbeitet, verpflichtet sich, die entsprechenden Vorgaben zu beachten und umzusetzen. Unser Wunsch ist es, dass aus der Zusammenarbeit mit den Eltern und Familien eine gemeinsame Verantwortung auch für die Stärkung dieser wichtigen Dimension der Persönlichkeitsentwicklung unserer Kinder und Jugendlichen erwächst. Mit unseren Bischöfen verfolgen wir das gemeinsame Ziel, dass *„Prävention als Grundprinzip pädagogischen Handelns bei Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer dazu beiträgt, dass sie in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden.“*

An dieser Stelle sei auch die Ordnung, die sich die *„Fraternità di Comunione e Liberazione“* gegeben hat, zitiert: *Die Ordnung zeichnet sich durch eine angemessene Flexibilität aus, damit in den unterschiedlichen Umfeldern und historisch-kulturellen Verhältnissen, in denen die Mitglieder von Comunione e Liberazione ihre christliche Berufung leben, die passenden erzieherischen, präventiven und vorsorglichen Maßnahmen ergriffen werden können. Gleichzeitig bewähren sich die nachstehenden Bestimmungen durch ihren subsidiären Wert, da sie nicht an die Stelle der Protokolle treten, welche in den verschiedenen Ländern, in denen Comunione e Liberazione präsent ist, nach Maßgabe der jeweils zuständigen kirchlichen Stellen vorgegeben sind. Vielmehr lässt sich an ihnen messen, ob die vorgenannten Protokolle dem eigenen Erfahrungscharakter und der Identität selbst von Comunione e Liberazione entsprechen* (aus dem Vorwort). Aus diesem Grund ist das vorliegende Schutzkonzept maßgebend für die Gemeinschaften, die im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz tätig sind.

Zum Schluss ein Wort des Dankes an die Präventionsstelle des Erzbistums Köln, dessen Materialien – inklusive veröffentlichter Schutzkonzepte anderer Institutionen – wir als Grundlage für unsere Arbeit genommen haben.¹

¹ Vgl.: https://www.erzbistum-koeln.de/thema/praevention/stabsstelle/schutz_hilfebeduerftige_erwachsene/institutionelle_schutzkonzepte_mustervorlagen/ und https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/kultur_und_bildung/schulen/katholische_freie_schulen/schulmagazin/.content/.galleries/downloads/EBK_Wir-machen-uns-stark.pdf

I. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept ist anzuwenden bei allen Aktivitäten und Angeboten der Bewegung „Comunione e Liberazione“ in Deutschland, unabhängig davon, ob der zivilrechtliche Träger der Veranstaltung die Gemeinschaft „Comunione e Liberazione“ selbst oder eine andere (deutsche) juristische Person ist. Dieses Schutzkonzept ist auch bei Veranstaltungen in Kooperation mit anderen Rechtsträgern zu beachten, die die Gemeinschaft nicht direkt vertreten.

II. Sexualisierte Gewalt – eine Begriffsbestimmung²

Das Thema der sexualisierten Gewalt löst überall große Verunsicherung aus. Einseitige und überzogene Reaktionsmuster sind allerdings hinderlich, angemessene Strategien und Maßnahmen zur Verhinderung und Aufdeckung sexualisierter Gewalt zu entwickeln. Vielmehr bedarf es eines authentischen und grenzachtenden Umgangs miteinander. Entsprechend ergibt sich zwangsläufig die Auseinandersetzung mit folgenden Fragen:

Wann liegen Grenzverletzungen vor und wo beginnt sexualisierte Gewalt?

Wie ist die individuelle Wahrnehmung einer Situation zu beurteilen?

Welche Formen pädagogischen Handelns sind förderlich und welche grenzverletzend?

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind alle Verhaltensweisen gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die deren persönliche Grenzen im Kontext eines Versorgungs-, Ausbildungs- oder Betreuungsverhältnisses überschreiten. Sie verletzen die Grenzen zwischen den Generationen, den Geschlechtern und/oder einzelnen Personen. Grenzverletzungen können sowohl von erwachsenen Frauen und Männern als auch von Jugendlichen verübt werden, die Betreuungsaufgaben wahrnehmen. Grenzverletzungen können aber auch durch gleichaltrige oder ältere Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene untereinander erfolgen und stehen deswegen nicht notwendigerweise in Zusammenhang mit einem Abhängigkeitsverhältnis.

Die möglichen Hintergründe von Grenzverletzungen sind vielfältig und oft geschehen sie unbeabsichtigt. Grenzverletzungen können aber auch Hinweise auf fachliche oder persönliche Verfehlungen des Mitarbeitenden sein. Außerdem kann dieses unangemessene Verhalten seine Ursache in einem Mangel an eindeutigen Normen und Regeln in einer Organisation haben. Täter und Täterinnen setzen Grenzverletzungen gegenüber dem Opfer unter Umständen jedoch auch im Zuge einer Anbahnung gezielt ein. Auf diese Weise testen sie, wie weit sie gehen können, ohne eine Gegenwehr zu provozieren, die eine mögliche Aufdeckung ihrer Tat zur Folge hätte.

² Nach Enders, U., Kossatz, Y., Kelkel, M., Eberhardt, B. (2010). Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag. Köln: Zartbitter e.V.

Insgesamt beruht die Einstufung eines Verhaltens als grenzverletzend nicht nur auf objektiven Kriterien, sondern ebenso auf dem subjektiven Erleben der Betroffenen. Im alltäglichen

Umgang lassen sich zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen nicht immer vollkommen ausschließen. Hierbei handelt es sich jedoch um einmalige oder vereinzelte und unbeabsichtigte Situationen, in denen Grenzen uns anvertrauter Personen übertreten werden, nicht um einen grundlegenden Mangel an Respekt diesen gegenüber. Erstes Ziel ist es deshalb, sich unbeabsichtigter Grenzverletzungen bewusst zu werden, als Ausdruck eines achtsamen Umgangs untereinander.

Sexuelle Übergriffe

Im Gegensatz zu Grenzverletzungen sind sexuelle Übergriffe niemals zufälliger oder unbeabsichtigter Natur. Die übergriffige Person missachtet bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards. Widerstände des Opfers werden übergangen. Sexuelle Übergriffe können sowohl durch Körperkontakt als auch in verbaler Form erfolgen.

Täter und Täterinnen setzen sexuelle Übergriffe im Anbahnungsprozess gezielt ein, um die Grenzen der Mädchen und Jungen zu testen und strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt vorzubereiten.

Übergriffe unterscheiden sich von unbeabsichtigten Grenzverletzungen darüber hinaus durch:

- Massivität und/oder Häufigkeit der Grenzverletzungen
- Missachtung verbal oder nonverbal gezeigter (Abwehr-)Reaktionen der Opfer
- Missachtung von Kritik Dritter an dem übergriffigen Verhalten (z.B. Kritik durch andere Mitarbeiter³, Verantwortliche oder andere Beteiligten)
- fehlende Verantwortungsübernahme für das eigene übergriffige Verhalten
- Abwertung von anvertrauten Personen, die Dritte um Hilfe bitten

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt

Das Strafgesetzbuch fasst die strafrechtlich relevanten Formen sexualisierter Gewalt unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (vgl. StGB §§ 174 – 184) zusammen. Strafbar ist neben dem Missbrauch von Kindern auch der Missbrauch an Jugendlichen und Schutzbefohlenen. Der Gesetzgeber stellt zudem exhibitionistische Handlungen, die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger sowie das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten und den Eigenbesitz von kinderpornographischen Materialien unter Strafe.

Daraus ergibt sich, dass sexuelle Übergriffe strafrechtlich relevant sein können, jedoch nicht sein müssen. Dies hängt von der Art und Schwere des Übergriffs ab. Die sprachliche Differenzierung in Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und strafrechtlich relevante

³ Zur sprachlichen Vereinfachung bezeichnen wir als „Mitarbeiter“ im Sinne dieses Konzeptes alle haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Formen sexualisierter Gewalt zeigt, dass die Grenzen zwischen den Formen fließend sein können. Unabhängig von diesen inhaltlichen Differenzierungsproblemen gilt jedoch, dass jede Form sexualisierter Gewalt in privaten wie öffentlichen Lebensräumen einen massiven Übergriff auf das Wohl von Kindern und Jugendlichen darstellt und sanktioniert werden muss.

Unabhängig von ihrer strafrechtlichen Relevanz dürfen alle Formen der sexualisierten Grenzverletzung und Gewalt keinen Platz im privaten wie öffentlichen Raum finden und werden von uns nicht geduldet.

III. Präventive Aspekte des Personalmanagements

Ein wesentlicher Aspekt der strukturellen Bedingungen für eine gelungene Prävention ist die richtige Auswahl der Mitarbeiter. Dadurch kann sowohl für die betreuten Kinder und Jugendlichen als auch für die Mitarbeitenden selbst ein sicherer Ort geschaffen werden.

„Mitarbeiter“ im Sinne dieses Konzeptes sind alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Honorarkräfte, ob mit verantwortlicher oder begleitender Funktion, wenn sie mindestens 16 Jahre alt sind.

Die persönliche Eignung der Mitarbeiter

Bei der Auswahl der Mitarbeiter ist auch die persönliche Eignung ausschlaggebend. Bei Erwachsenen ist sie Voraussetzung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Bei Jugendlichen ist sie durch geeignete Begleitung durch Erwachsene zu fördern. Jugendliche sind deshalb nie allein für andere verantwortlich und ihre persönliche Eignung wird durch regelmäßige Rücksprache und entsprechende Auswertung überprüft.

Mit allen Mitarbeitern wird das Thema Prävention im Vorfeld ihres Einsatzes erörtert. Im Mittelpunkt dieser Vorbereitung stehen unsere klare Positionierung und Maßgaben: Unsere Gemeinschaft hat sich mit den Gefährdungssituationen, die in pädagogischen und erzieherischen Nahverhältnissen entstehen können, auseinandergesetzt und setzt sich ausdrücklich für den Schutz der uns anvertrauten Menschen ein. Eine Mitarbeit bei uns setzt die Bereitschaft voraus, sich ebenfalls reflektiert mit diesem Themenbereich auseinanderzusetzen und dieses Konzept umzusetzen.

Das erweiterte Führungszeugnis

Voraussetzung für eine Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in unserer Gemeinschaft ist die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses. Dieses wird gemäß § 72a SGB VIII auf evtl. Einträge wegen Delikten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Abschnitt 13 StGB) überprüft.

Diesbezüglich besteht eine Kooperation mit dem Erzbistum Köln, das die „Unbedenklichkeitsbescheinigungen“ für unsere Mitarbeiter ausstellt.

Alle Mitarbeiter haben gemäß der Präventionsordnung alle fünf Jahre erneut ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen, um durch ihre Überprüfung sicherzustellen, dass keine Verurteilung wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung vorliegt. Dadurch setzen wir nachhaltige Standards, sodass Kinder und Jugendliche in kirchlichen Einrichtungen einen sicheren Raum finden. Gleichzeitig bieten diese Standards auch den Mitarbeitenden Sicherheit für ihren Dienst.

Ein Prüfraster zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeit hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist in der Anlage 2 veröffentlicht.

Ausnahmeverfahren für die Dauer der Corona-Pandemie

Unter den derzeitigen Corona-Bedingungen kann eine zeitnahe Beantragung des EFZs erschwert sein. Einige Bürgerbüros sind noch geschlossen, andere haben punktuell geöffnet, wieder andere vergeben längerfristige Termine, so dass eine zeitnahe Beantragung nicht möglich ist. Für die Dauer dieses „Ausnahmestandes“, kann die Tätigkeit auch ohne Vorlage eines EFZ aufgenommen werden, wenn der Verhaltenskodex und die Selbstauskunftserklärung unterschrieben wird. Die Betroffenen müssen sich aber gleich um einen Termin für die Beantragung des EFZs bemühen und dies mitteilen.

Die Selbstauskunftserklärung

In Ergänzung zum erweiterten polizeilichen Führungszeugnis wird die sogenannte Selbstauskunftserklärung von jedem Mitarbeitenden unterzeichnet. Die Selbstauskunft besagt, dass die betreffende Person nicht wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt und dass auch kein sonstiges Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet wurde, welches im erweiterten Führungszeugnis noch nicht verzeichnet wäre. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens den Verantwortlichen von „Comunione e Liberazione“ unverzüglich Mitteilung zu machen.

Einsatz von Praktikant/innen

Praktika bis zu drei Wochen

Bei Praktika, die kürzer als 3 Wochen dauern, erhält der/die Praktikant/in eine mündliche Unterweisung zur Prävention sexualisierter Gewalt (inkl. Aushändigung der Broschüre „Augen auf – hinsehen und schützen. Informationen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Kinder und Jugendlichen“) und unterschreibt unseren Verhaltenskodex.

Praktika, die länger als drei Wochen dauern

Dauert ein Praktikum länger als drei Wochen, so muss der/die Praktikant/in eine Präventions-Schulung besuchen. Ebenso gilt die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, sowie die Unterzeichnung des Verhaltenskodex. Handelt es sich um ein Jahrespraktikum muss zudem auch die Selbstauskunftserklärung unterschrieben werden.

IV. Aus- und Fortbildung

Regelmäßige Fortbildungen, in denen Mitarbeitende sich mit dem Themenbereich Prävention von sexualisierter Gewalt auseinandersetzen, sind verpflichtend. Sie werden durch den Präventionsbeauftragten der Gemeinschaft vermittelt. Die Mitarbeitenden sollen

im Rahmen der Fortbildungsangebote dazu befähigt werden, Hinweise auf sexuellen Missbrauch zu erkennen und mit diesen angemessen umzugehen.

Präventionsschulungen

Alle Mitarbeiter besuchen verpflichtend eine Schulung zur Prävention von sexualisierter Gewalt.

Inhalte dieser Schulung sind:

- Basiswissen um sexualisierte Gewalt
- Daten und Fakten
- Täterstrategien und Tätertypologien
- Symptome und Signale von Opfern sexueller Gewalt
- Folgen sexueller Gewalt
- Nähe und Distanz
- Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen
- Rechtliche Grundlagen

Die Schulung hat das Ziel, grundlegend zur Reflexion des eigenen Handelns gegenüber Anvertrauten zu sensibilisieren und eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern. Ergänzend werden präventive Maßnahmen sowie das Vorgehen im Interventionsfall vermittelt.

Vertiefungsveranstaltungen

Um die Nachhaltigkeit der „Prävention von sexualisierter Gewalt“ sicherzustellen und das Thema zum integralen Bestandteil der pädagogischen Arbeit zu machen, werden in einem Rhythmus von fünf Jahren die Fortbildungsinhalte in aufbauenden Vertiefungsveranstaltungen aufgefrischt oder spezifiziert. Damit tragen wir Sorge dafür, dass alle Mitarbeiter bedarfsorientiert und kontinuierlich zu diesem Thema geschult sind.

Mögliche Themenbereiche solcher Vertiefungsveranstaltungen können sein:

- Qualifizierter Umgang mit dem Thema Sexualität
- Kultur der Achtsamkeit
- Krisenintervention und Konfliktmanagement
- Soziale Medien
- Vertiefung der Themenbereiche Macht und Gewalt etc.

Grundsätzlich sollen alle Mitarbeiter auf fundiertes Wissen bezüglich der Gefährdung durch sexualisierte Gewalt zurückgreifen können. Zentrale Aufgabe von Fortbildungen als

Präventionsbaustein ist es folglich, für alle Mitarbeiter den jeweils erforderlichen Schulungsbedarf zu ermitteln und zu formulieren. Der Bedarf wird regelmäßig, d.h. einmal pro Jahr erhoben und verbindlich festgeschrieben. Eine Präventionsfachkraft koordiniert und begleitet diesen Prozess.

Anbieter von Fortbildungen und Fachtagungen:

Die verpflichtende Ersts Schulung wird in der Regel von unseren Multiplikatoren veranstaltet, damit die Inhalte des Schutzkonzeptes implementiert werden können.

Der Besuch von Vertiefungsveranstaltungen ist mit dem „Präventionsteam“ abzusprechen, damit der persönliche Fortbildungsbedarf und der des gesamten Betreuerteams effektiv koordiniert werden kann.

Folgende Anbieter von Veranstaltungen werden anerkannt:

- alle von Erzbistum Köln anerkannte Anbieter
- alle vom Wohnsitzbistum des Mitarbeiters anerkannte Anbieter
- die in der Anlage namentlich aufgeführten Anbieter von Vertiefungsveranstaltungen

V. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient allen Beteiligten als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang miteinander. Er formuliert Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt oder Grenzverletzungen leicht ausgenutzt werden können. Alle Mitarbeiter tragen gemeinsam die Verantwortung für einen guten und respektvollen Umgang miteinander. Vertrauen ist hier eine wichtige Grundvoraussetzung.

Denn: Pädagogische Arbeit ist Beziehungsarbeit. Sie soll durch den Verhaltenskodex in keiner Weise behindert, sondern abgesichert werden. Vielmehr zielen alle Regeln und Verbote auf den Schutz der uns anvertrauen Kinder und Jugendlichen und zugleich auf den Eigenschutz der Mitarbeiter ab und dienen einer bewussten und reflektierten Haltung dem Thema gegenüber.

Respektvollen Umgang miteinander verstehen wir als den effektivsten Schutz gegen sexistische, diskriminierende und gewalttätige Übergriffe.

Um diesen zu gewährleisten, beachten und fördern alle Beteiligten klare Normen für einen respektvollen Umgang miteinander. Er basiert auf Werten, die durch das christliche Menschenbild vorgegeben sind. Voraussetzung hierfür ist, dass wir jeden Menschen in seiner Einzigartigkeit wahrnehmen und respektieren.

1. Nähe und Distanz

1.1. Wir pflegen in unserer Gemeinschaft einen respektvollen Umgang miteinander. Alle Beteiligten gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Wir

nehmen die persönlichen Grenzen des Gegenübers sowie die eigenen Grenzen ernst und achten diese. Wir gehen altersangemessen mit den uns anvertrauten Personen um.

1.2. Die Kinder und Jugendlichen können in einem geschützten Rahmen agieren. Jeder bestimmt selbst, ob und was er/sie preisgibt. Wenn Kinder/Jugendliche (ggf. unbewusst) (zu) intime Details von sich oder anderen preisgeben, sprechen wir sie darauf an.

1.3. Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass keine Grenze überschritten werden.

1.4. Grenzen werden klar benannt und ggfs. begründet.

1.5. Die äußere Erscheinung und Kleidung aller an der Jugendarbeit Beteiligten ist den konkreten Umständen angemessen, sodass weder Kinder/Jugendliche noch Mitarbeiter sich gestört fühlen. Bei Freizeiten, Aktivitäten im Freien o.ä. tragen Mitarbeiter und Jugendliche angemessene und funktionelle Kleidung, die auf jede körperliche Provokation verzichtet. Hinweise auf nicht angemessene Kleidung sind gewünscht und werden toleriert.

1.6. Grenzverletzungen müssen thematisiert werden.

1.7. Von unserer Seite soll keine konkrete „Aufklärungsarbeit“ geleistet werden, weshalb der Bereich Sexualität i.d.R. nicht thematisiert wird. Wenn das Thema Sexualität von den Teilnehmern angesprochen wird, antworten wir grundsätzlich in einer wertschätzenden Art und Weise und verweisen an die Eltern/Erziehungsberechtigten, die hierfür Ansprechpartner sind. Wenn Jugendliche mit ihren Fragen oder Äußerungen die Grenzen der Mitarbeiter überschreiten, wird dies artikuliert und ggf. mit dem Leiter der Maßnahme besprochen. Sollte ein Angebot zur sexuellen Aufklärung gemacht werden, soll dies von geschulten und qualifizierten Personen und in Absprache mit den Eltern durchgeführt werden.

2. Sprache und Wortwahl

2.1. Ein höflicher Umgang miteinander fördert ein gutes soziales Klima, dafür treten alle Beteiligten ein.

2.2. Alle Beteiligten begegnen einander mit Wertschätzung und Respekt. Auch in ihrer Abwesenheit bleibt die Kommunikation über Nicht-Anwesende respektvoll.

2.3. Weder Leiter noch Kinder/Jugendliche verwenden eine sexualisierte Sprache oder machen sexuelle Anspielungen.

2.4. Alle Beteiligten beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges, sexistisches und rassistisches Verhalten aktiv Stellung und schreiten umgehend ein.

2.5. Wir kommentieren den Körper von Teilnehmern und Mitarbeitern/Leitern nicht.

2.6. Sollte es in Ausnahmesituationen zu unangemessenen Ausdrucksweisen kommen (durch Leiter, Jugendliche oder Kinder), ist immer eine angemessene Form der Entschuldigung und Aufarbeitung zwischen den Beteiligten notwendig.

3. Umgang mit Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

3.1. Jede Art von Cybermobbing ist untersagt und wird nicht geduldet. Erfahren wir von einem entsprechenden Vorfall, intervenieren wir, beziehen Stellung und reagieren entsprechend.

3.2. Wir halten uns an die gesetzlichen Bestimmungen und Empfehlungen bei der Herstellung und Nutzung von Filmen und Fotos (s. Recht am Bild, Altersfreigabe).

3.3. Bezugspersonen und sonstige Verantwortliche sind verpflichtet, bei der Nutzung jedweder Medien wie Handy, Kamera oder Internetforen durch Jugendliche/Kinder auf eine gewaltfreie und nicht-grenzverletzende Nutzung zu achten. Sobald Anhaltspunkte für Zuwiderhandlungen oder Missbräuche vorliegen, sind sie verpflichtet, zu jeder Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen und aktiv einzuschreiten.

3.4. Bei Fahrten, Ausflügen und sonstigen Aktionen wird im Vorfeld verbindlich und in Absprache mit allen Beteiligten geklärt, in welchem Rahmen mobile Geräte genutzt werden dürfen. Dies gilt auch für das Fotografieren durch die Teilnehmer, deren Eltern oder Familienangehörige.

3.5. Das Fotografieren von Personen in unbedecktem Zustand sowie das Erstellen sexualisierter Fotos/Videos/Medien jeder Art sind auf allen Fahrten und bei allen Aktivitäten untersagt. Medien aller Art mit pornographischen, gewaltverherrlichenden oder rassistischen Inhalten sind verboten.

3.6. Alle Beteiligten tragen Verantwortung dafür, dass Medien und soziale Netzwerke nicht missbräuchlich verwendet werden.

4. Angemessenheit von Körperkontakten

4.1. Körperkontakt oder körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen. Allerdings haben sie immer altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Der Wille des Kindes oder Jugendlichen ist zu respektieren.

4.2. Bei besonderem Pflegeaufwand (kranke Jugendliche oder Jugendliche mit Behinderung) beauftragen uns vorab die Eltern. Diese Aufgaben werden bestimmten Leitern zugesprochen, die sich mit der Familie und dem Betroffenen absprechen.

4.3. Wenn in einer besonderen Situation von Seiten der Kinder/Jugendlichen Nähe gesucht wird (z.B. bei einer Verletzung, bei Heimweh oder Trauer oder einer Umarmung zum Abschied), ist die Voraussetzung, dass die Initiative vom Kind/Jugendlichen ausgeht und im vertretbaren Rahmen erfolgt.

4.4. Die Intimzonen von teilnehmenden Personen und Mitarbeitern werden nicht berührt.

5. Verhalten bei Tagesaktionen, auf Freizeiten und Reisen

5.1. Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut. Wir ermutigen die Kinder/Jugendlichen zu dessen Schutz und stellen transparent dar, welche Räume/Situationen zur Intimsphäre gehören (z.B. Toiletten, Sanitärbereich, Schlafzimmer).

5.2. Bei Fahrten und Veranstaltungen mit Übernachtung nimmt in der Regel mindestens eine Begleitperson des gleichen Geschlechts teil. Bezüglich des Betretens der Räume, die der Intimsphäre zugeordnet sind, betreuen männliche Begleiter ausschließlich männliche Teilnehmer. Weibliche Begleiterinnen betreuen i.d.R. weibliche Teilnehmerinnen: Bei berechtigten Anliegen (z.B. Krankheit oder Trost), besonders bei Kindern, kann eine Begleiterin auch die Räumlichkeiten der Jungen betreten. Im Notfall dürfen auch männliche Begleiter, möglichst zu zweit die Räume der Mädchen betreten.

Notfallsituationen, die das rasche Eingreifen erfordern, sind von diesen Regeln ausgenommen.

5.3. Wir bieten Übernachtungen möglichst in geschlechtergetrennten Zimmern an und separieren die Gruppenleitung von den Teilnehmern. Wenn dies nicht gewährleistet werden kann (z.B. bei Massenunterkünften bei Weltjugendtagen, Kirchentagen o.ä.) wird dies vor der Fahrt mit allen Beteiligten thematisiert.

5.4. In Schlaf-, Sanitär- oder ähnlichen Räumen ist der Aufenthalt einer Bezugsperson mit einem einzelnen Teilnehmer zu vermeiden. Vor dem Betreten dieser Räume wird angeklopft und eine angemessene Zeitspanne gewartet, bevor der Raum betreten wird.

5.5. Kinder und Jugendliche übernachten nicht in Privatwohnungen von Leitern/Mitarbeitern ohne die vorherige Absprache mit den Sorgeberechtigten.

5.6. Begleitpersonen und Teilnehmer duschen getrennt.

5.7. Alkoholkonsum ist bei Fahrten und Aktivitäten grundsätzlich verboten. Unter Beachtung der Jugendschutzbestimmungen kann der Fahrtenleiter eine Ausnahme erlauben, aber immer unter Aufsicht und in begrenzten Maßen. Alle Leiter sollen jeder Zeit in der Lage sein, ihre Dienstaufsichtsverpflichtung und ggf. das Autofahren wahrzunehmen. Die enthemmende Wirkung von Alkohol soll bewusst beachtet und wenn notwendig thematisiert werden.

5.8. Drogenkonsum wird nicht toleriert.

6. Zulässigkeit von Geschenken, Belohnungen

6.1. Geschenke als Dank und Belohnung der Verantwortlichen/Begleiter müssen transparent vergeben werden und finanziell angemessen sein.

7. Disziplinarmaßnahmen

7.1. Mit Fehlern wird konstruktiv umgegangen.

7.2. Die hinter jeder Maßnahme stehenden Regeln werden den Teilnehmern transparent gemacht. Somit ist für alle erkennbar, wann Grenzen überschritten und entsprechend Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden. Regeln und Konsequenzen sind nicht willkürlich, sondern sind nachvollziehbar zu setzen bzw. zu ziehen.

7.3. Wir nutzen weder verbale noch nonverbale Gewalt.

7.4. Zu den Konsequenzen für unerwünschtes Verhalten bzw. Regelverstöße gehören:

- Gespräch/Gespräche samt Ermahnung
- Nachholen der Arbeit/Wiedergutmachung/Gemeinnützige Tätigkeiten
- Kurzfristige Trennung von der Gruppe
- Telefonat, in dem die Eltern informiert werden
- Ausschluss von der Aktion und Heimreise auf eigene Kosten

7.5. Grundsätzlich wird eine Gleichbehandlung bei gleichen Verstößen angestrebt. Wenn Jugendliche in entsprechenden Fällen unterschiedlich behandelt werden sollen, wird dies im Team besprochen und begründet.

7.6. Bei der Klärung eines Konflikts hören wir beiden Seiten zu, ggf. unter Hinzuziehung einer dritten Person. Dabei und auch beim Aussprechen von Ermahnungen begegnen wir uns freundlich, sachlich und auf Augenhöhe miteinander.

8. Verhalten mit erwachsenen Schutzbefohlenen

8.1. Der oben beschriebene Verhaltenskodex gilt entsprechend im Umgang mit erwachsenen Schutzbefohlenen.

8.2. Die Verhaltensregeln besuchter Einrichtungen sind zusätzlich zu beachten.

Für alle gilt...

Verhaltensregeln müssen erprobt und mit Leben gefüllt werden. Dies ist im Alltag nicht immer einfach. Wir alle sollten uns die Zeit nehmen, miteinander zu sprechen und uns mutig gegenseitig auf die vereinbarten Regeln aufmerksam zu machen.

Dieser Verhaltenskodex zur Prävention von sexualisierter Gewalt wird allen Mitarbeitern schriftlich ausgehändigt. Alle Mitarbeiter unterzeichnen ihn und verpflichten sich, ihn einzuhalten.

VI. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen

Durch unsere pädagogische und erzieherische Arbeit tragen wir auch zur Persönlichkeitsbildung und -entwicklung der Kinder und Jugendlichen bei. Dies umfasst ggf. auch den Schutz durch Wissen, nämlich Aufklärung über sexualisierte Gewalt.

VII. Beratungs- und Beschwerdewege

Unsere Mitarbeiter verpflichten sich zu einer Haltung, die grundsätzlich von Wertschätzung und Respekt, von Verlässlichkeit und Verantwortung sowie dem Willen zur konstruktiven Konfliktlösung geprägt ist. Dabei geht es stets darum, die Beziehungen zwischen den Menschen zu stärken, die Bedürfnisse und Sichtweisen der Partner ernst zu nehmen und

Probleme bzw. Konflikte so weit wie möglich zu klären. Im Sinne eines partnerschaftlichen Miteinanders wird diese Haltung natürlich auch von unseren Kindern/Jugendlichen sowie deren Eltern erwartet.

Beratungswege

Unser „Präventionsteam“ vermittelt gerne geeignete Beratungsstellen. Es arbeitet mit den Präventionsstellen der Heimatsbistümer unserer jeweiligen Mitarbeiter und insbesondere mit dem Erzbistum Köln zusammen.

Zu ihm gehören:

- Frau Anna Schönknecht, Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin BA (Berufserfahrung in dem Bereich als Bildungsreferentin in der Fachstelle Internationale Freiwilligendienste, Erzdiözese Freiburg), MA theol.
- Frau StDin i.K. Sabina Gruschka, Gymnasiallehrerin für Mathematik und Biologie, ausgebildet zur TeenSTAR-Kursleiterin
- Dr. Martin Groos, Präventionsfachkraft

Mail: praevention@cl-deutschland.de

Postadresse: c/o Comunione e Liberazione, Mondseestr. 8, 81827 München

Die Ansprechpartner unserer Gemeinschaft bei Fällen sexualisierter Gewalt müssen bekannt sein und werden im Bedarfsfall zu Rate gezogen.

Sie sind:

- Dr. Adolf Diefenhardt, FA für Allgemeinmedizin, Diplomtheologe, Ärztlicher Leiter St. Josefshaus Rheinfelden (Behinderten- und Altenhilfe), Gutachter für Freiheitsentziehende Maßnahmen für das Amtsgericht Lörrach

Mail: diefenhardt.praevention@cl-deutschland.de. Mobil: +49 176 70024096

- Frau Sophie Stolberg, Richterin in Kamenz, Sachsen (Koordination)

Mail: stolberg.praevention@cl-deutschland.de. Mobil: +49 151 28178903

- Professor Dr. med. Ulrich Voderholzer, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie, Supervisor in Psychotherapie, Berufserfahrung mit Opfern sexuellen Missbrauchs, wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Themenbereich

Mail: voderholzer.praevention@cl-deutschland.de Mobil: +49 175 7247460

- Frau Ursula Wiesmann, Diplom-Sozialarbeiterin (Diplom), Bewährungshelferin und Gerichtshelferin mit dem Schwerpunkt „Psychosoziale Prozessbegleitung“ beim Landgericht Bonn

Mail: wiesmann.praevention@cl-deutschland.de. +49 151 68497312

- Dr. Martin Groos, Präventionsfachkraft

Mail: praevention@cl-deutschland.de. Mobil: +49 171 2067298

Postadresse: c/o Comunione e Liberazione, Mondseestr. 8, 81827 München

Die Ansprechpersonen des Erzbistums Köln sind auf der Seite des Erzbistums zu finden: https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/

Beschwerdewege

Trotz aller Bemühungen um Transparenz, Kommunikation, Mitbestimmung und Verlässlichkeit kann es im zwischenmenschlichen Alltag zu Konflikten, Missverständnissen und Meinungsverschiedenheiten kommen. Werden diese zur Sprache gebracht, sind entsprechende Beschwerden ein Zeichen von Mut und Vertrauen. Der Umgang mit Beschwerden bedarf einer sachlichen und angemessenen Strategie, deren Stärke auch in der verbindlichen Reaktion darauf liegt. Die Einhaltung eines festgelegten Instanzenweges trägt sowohl zur Problemlösung als auch gleichzeitigen Entlastung aller Beteiligten bei.

Zum konkreten Verfahren: siehe folgender Abschnitt.

VIII. Verfahrenswege – Verhalten bei Fällen sexuellen Missbrauchs

Gemäß den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz vom 16.09.2013 für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Ausführungsbestimmungen zur Anwendung dieser Leitlinien vom 27.08.2015 sind alle Mitarbeiter verpflichtet, einen konkreten Fall des Verdachts oder des erwiesenen sexuellen Missbrauchs an die/den hierfür Beauftragte/n weiterzuleiten. Jeder Mitarbeiter meldet einen solchen Fall über den verantwortlichen Leiter der Maßnahme.

Die nachfolgende Regelung konkretisiert die o.g. Bestimmungen durch entsprechende Verfahrensregelungen.

Ziel ist es, bei Verdacht von sexualisierter Gewalt gegenüber einem Schutzbefohlenen durch Mitarbeiter entschieden vorzugehen und die Begleitung und den Schutz des Opfers sicherzustellen.

Alle Mitarbeiter verpflichten sich, dieses Ziel durch Unterzeichnen des Verhaltenskodex' und der Selbstauskunftserklärung zu erreichen.

Verfahrensregeln

1. Die Meldung einer Verdachtsäußerung (auch im Falle eines vagen Verdachts) hat gegenüber dem verantwortlichen Leiter der Maßnahme von jedem Mitarbeiter – unabhängig von seiner Funktion – zu erfolgen.
2. Bei einem Verdacht von sexualisierter Gewalt an einem Schutzbefohlenen durch einen Mitarbeiter wendet sich der verantwortliche Leiter der Maßnahme unmittelbar an die Ansprechpartner. Dies erfolgt in einem telefonischen Erstkontakt, der ggfs. auch beratenden Charakter haben kann. Im nächsten Schritt erfolgt ggfs. eine offizielle Meldung unter Verwendung des beigefügten Meldebogens.

2a. Sollte sich der Verdacht gegen den verantwortlichen Leiter richten, so kann sich jeder Mitarbeiter direkt an die zuständigen Ansprechpartner wenden.

3. Die Ansprechpartner wenden sich ihrerseits an den Interventionsbeauftragten des (Erz-)Bistums und geben nach einer ersten Vorprüfung die erhaltenen Informationen sowie eine Einschätzung der jeweiligen Zuständigkeit an ihn weiter. Handelt sich um einen kirchlich oder staatlich strafrechtlich relevanten Vorfall, übernimmt er die weitere Bearbeitung entsprechend den Leitlinien und informiert die Verantwortlichen in der Gemeinschaft sowie die übrigen zuständigen Stellen. Handelt sich um eine Grenzverletzung im Sinne der Leitlinien übernehmen die Ansprechpartner der Gemeinschaft selbst die Bearbeitung. Sie halten Rücksprache und informieren die zuständige bischöfliche Stelle über das Verfahren und mögliche Konsequenzen. Das mögliche Opfer oder die sich meldende Person ist darauf hinzuweisen, dass er/sie sich auch selbst an einen der Ansprechpartner der Gemeinschaft oder seines Heimatbistums wenden kann. Ebenfalls ist darauf hinzuweisen, dass Anzeige bei der Staatsanwaltschaft oder einer Polizeidienststelle erstattet werden kann.

4. Die Verantwortlichen der Gemeinschaft tragen zur Aufklärung des Sachverhalts bei, haben aber keinen eigenständigen Aufklärungsauftrag.

5. Der Interventionsbeauftragte informiert in Absprache mit den Verantwortlichen der Gemeinschaft und den beauftragten Ansprechpartnern andere im Verfahren wichtige Personen und Instanzen (z.B. Erziehungsberechtigte, Jugendamt etc.).

6. Darüber hinaus benennt die Gemeinschaft in der Regel Präventionsfachkräfte, an die sich mögliche Opfer wenden können. Das schließt nicht aus, dass die Vorgenannten sich alternativ direkt an eine Person ihres persönlichen Vertrauens wenden können. Auch diese informiert anschließend umgehend den zuständigen Verantwortlichen innerhalb der Gemeinschaft.

7. Der Schutz der Schutzbefohlenen muss jederzeit im Verfahren gewährleistet sein. Deren Begleitung während des Verfahrens wird durch die Ansprechpartner sichergestellt.

8. Sollte sich die Meldung eines Vorfalls sexualisierter Gewalt als unbegründet erweisen, wird ein entsprechendes Rehabilitationskonzept für den zu Unrecht Verdächtigten erstellt. Die Erstellung dieses Konzepts erfolgt durch die zuständigen Verantwortlichen der Gemeinschaft.

9. Die Weitergabe von Informationen an Medien obliegt allein dem Verantwortlichen für die Gemeinschaft in Deutschland.

10. Die staatlichen und kirchlichen Bestimmungen zum Datenschutz sind entsprechend zu beachten.

IX. Qualitätsmanagement

Die Verfahrenswege bei Vermutungen oder Verdachtsmomenten in Fällen von sexuell grenzverletzendem Verhalten oder sexualisierter Gewalt sind im Anhang 1 veröffentlicht. Über diese Verfahrensregeln werden alle Mitarbeiter informiert.

Eine Überprüfung dieses institutionellen Schutzkonzeptes findet im Bedarfsfall, spätestens aber alle 5 Jahre statt.

Der Themenbereich Prävention wird einmal jährlich sowie bei Bedarf in den Leitungsgremien der Gemeinschaft thematisiert. Weiterhin wird dieser Schwerpunkt mindestens einmal jährlich in einer Teamsitzung der Mitarbeiter angesprochen.

Präventionsfachkraft

In unserer Gemeinschaft sind in der Regel eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter als Präventionsfachkräfte benannt.

Die Aufgaben einer Präventionsfachkraft umfassen folgende Tätigkeiten:

- Beratung und Unterstützung der Verantwortlichen der Gemeinschaft bei der Implementierung und Umsetzung der Präventionsmaßnahmen
- Ansprechpartner für unsere Mitarbeiter zu sein bei allen Fragen zur Prävention von sexualisierter Gewalt
- Kontaktperson zu sein für den Präventionsbeauftragten der Erzdiözese und für die Ansprechpersonen der Gemeinschaft
- Erstellung einer Risikoanalyse als ersten Schritt der Implementierung institutioneller Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt
- Koordination und Mitarbeit am Institutionellen Schutzkonzept zur Prävention (gemäß § 3 PräVO)
- Vernetzung mit externen Fach- und Beratungsorganisationen und -personen
- Lotsenfunktion im Interventionsfall:
 - Information über Verfahrenswege lt. Verfahrensordnung Missbrauch
 - Umgang mit Verdachtsmeldungen im sozialen Nahumfeld

Die Präventionsfachkraft nimmt an einer mehrtägigen Qualifizierungsmaßnahme teil.

Nachhaltige Aufarbeitung

Sexualisierte Gewalt stellt für eine Gemeinschaft eine schwerwiegende Krise dar, die nur durch transparente und konsequente Aufarbeitung das gesamte System und die darin vernetzten Personen betreffend überwunden werden kann.

Sexualisierte Gewalt und Missbrauch sind nicht auf das Täter-Opfer-Geschehen reduzierbar. Im Falle eines Falles sind das gesamte System mit allen Beteiligten davon betroffen. Auch diese Belastungen sind zu bewältigen – durch sensible und fachkundige Begleitung, die durch das Team der Ansprechpersonen in Zusammenarbeit mit der Stabstelle Intervention des zuständigen (Erz)Bistums sachkundig gewährleistet ist. Im Interventionsfall erfolgt eine nachhaltige und enge Begleitung in Abstimmung mit allen Beteiligten.

Eine handlungssichere, an dem respektvollen, wertschätzenden Miteinander orientierte Bearbeitung von Beschwerden, ein klar kommuniziertes Regelwerk und ein

Beschwerdemanagement, das auf Verstöße konsequent reagiert, sind gleichzeitig auch die wirkungsvollste Prävention von sexualisierter Gewalt. Denn klare Strukturen und Verantwortlichkeiten erschweren es potentiellen Tätern, Grenzen zu verschieben und das Umfeld zu manipulieren.

Anlage 1 – Prüfraster

Tätigkeit/Angebot/ Maßnahme	Beschreibung der Tätigkeit	Empfehlungen für erweitertes Führungs- zeugnis	Begründung
1.) Leiter/in von Gruppen, Treffs und dauerhaften bzw. regelmäßigen Programmangeboten oder Veranstaltungen (dauerhaft = bei täglichen Treffen mind. 5 Tage; bei wöchentlichen Treffen mind. 6	Verantwortliche, alleinige Leitung, die über eine einmalige Zusammenkunft hinaus geht, z.B. Gruppenleitung	Ja	Aufgrund der Tätigkeit und Funktion liegt in der Art (Leitungstätigkeit) ein besonderes Macht- und Hierarchieverhältnis vor. Durch die Dauer (Regelmäßigkeit) kann von einer besonderen Nähe und Intensität des Kontaktes ausgegangen werden.
2.) Inhaltliche Verantwortlichkeit für ein Programmangebot bzw. eine Veranstaltung	Programmdurchführung in einem beobachteten Rahmen unter Anwesenheit eines/r Leiters/in, z.B. Filmnachmittage, Bastelangebote, Ferienspiele, Sternsingeraktion	Nein	Durch die Tätigkeit unter Beobachtung kann keine Macht- und Hierarchiestruktur angenommen werden. Der Einsatz findet unter Beobachtung statt und ist eingebunden in ein Aufsichtssystem.
3.) Aushilfs- und Unterstützungstätigkeiten ohne Übernachtung und ohne Alleinverantwortung	Reine Unterstützungsarbeit, z.B. in Gruppenarbeit, Jugendtreffs oder Veranstaltungen unter Aufsicht eines/r Leiter/in	Nein	Art, Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Der Einsatz findet in der Regel unter Aufsicht statt.
4.) Alle Tätigkeiten mit Übernachtung	Bei Übernachtungsmaßnahmen mit Minderjährigen	Ja	Auf Grund der gemeinsamen Übernachtung kann von einer erhöhten Intensität des Kontaktes zu Minderjährigen ausgegangen werden.

Dieses Prüfschema ist angelehnt an landes- und bundesweite Empfehlungen und entspricht den Anforderungen und Vorgaben aus dem Bundeskinderschutzgesetz.

Quelle: https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/.content/.galleries/praevention-downloads/05_Broschuere-Pruefraster.pdf

Anlage 2 – Anbieter Vertiefungsveranstaltungen

AMYNA e.V. – Institut zur Prävention von sexuellem Missbrauch München / www.amyna.de

Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V. – Bildungswerk Köln www.asb.de/de/bildungswerk

Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz (AJS) Landesstelle NRW e.V. Köln www.ajs.nrw.de

CaritasCampus des Diözesan-Caritasverbands für das Erzbistum Köln e.V. <https://www.caritas-campus.de>

Deutsche Gesellschaft für Prävention und Intervention bei Kindesmisshandlung und -vernachlässigung e.V. – DGfPI Düsseldorf www.dgfpi.de

Deutscher Kinderschutzbund – DKSB Bildungsakademie BiS Wuppertal www.bis-akademie.de

Fortbildungs-Akademie des Deutschen Caritasverbandes Freiburg www.fak-caritas.de

Katholische Landesarbeitergemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V. Münster <http://www.thema-jugend.de>

Knotenpunkt – Begegnung verbindet e.V. Eichstätt www.begegnungverbindet.de

Innocence in Danger e.V. Berlin www.innocenceindanger.de

Institut für Sexualpädagogik (ISP) Koblenz www.isp-dortmund.de

Paritätische Akademie LV NRW e. V. Wuppertal

Zartbitter Köln e.V. Köln www.zartbitter.de

Anlage 3 – Selbstauskunftserklärung

Selbstauskunftserklärung

Gemäß § 5 Absatz 1 Sätze 2 und 3 der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebefürhtigen Erwachsenen (Präventionsordnung) im Erzbistum Köln“

Name, Vorname

Geburtsdatum

Tätigkeit, Rechtsträger

Hiermit erkläre ich, dass ich keine Kenntnis von einem gegen mich eingeleiteten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren wegen eines der Straftatbestände im dreizehnten Abschnitt (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) des Strafgesetzbuches (StGB) oder der Einstellung eines solchen Verfahrens habe.

Weiterhin verpflichte ich mich bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 4 – Empfangsbestätigung

Empfangsbestätigung

Mitarbeiter/in:

Name _____

Vorname _____

Arbeit mit Kindern im Kleinkind- und Vorschulalter ja nein

Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Schulalter ja nein

Arbeit mit erwachsenen Schutzbefohlenen ja nein

Leitungstätigkeit ja nein

Datum _____

Hiermit bestätige ich, ein Exemplar des „Institutionellen Schutzkonzeptes für Comunion e Liberazione“ (Version 2.2 zuletzt aktualisiert am 27.08.2020) erhalten zu haben und verpflichte mich, in meiner Tätigkeit diese verbindliche Orientierung zur Prävention vor sexualisierter Gewalt und insbesondere den für meine Arbeit geltenden „Verhaltenskodex“ und die „Verfahrenswege“ einzuhalten.

Unterschrift

Anlage 5 - Meldebogen Dokumentationsvorlage

(Vermutung oder Verdacht auf sexuellen Missbrauch)

Wer dokumentiert?

Name _____

Aufgabe/Position _____

Wer berichtet?

Rolle/Aufgabe/Position _____

Name _____

Sonstiges _____

Wann und wo wurde berichtet?

Datum und Zeit _____

Ort _____

Gab es noch andere Hinweise oder Zeugen? _____

Wer ist bisher informiert worden?

Präventionsfachkraft? _____

Ansprechpartner des Erzbistums? _____

Beratungsstellen? _____

Andere? _____

Was wurde Ihnen berichtet? Worauf beruht Ihre Vermutung? Beschreiben Sie in Stichpunkten, verwenden Sie möglichst den konkreten Wortlaut und benennen Sie nur Fakten, ohne eine Bewertung einfließen zu lassen.

Was ist der vermutete Anlass? Wie schätzen Sie die Gemütslage des Berichtenden ein?

Was wurde bisher unternommen? Sind erste Schutzmaßnahmen eingeleitet worden, wenn ja welche?

Was ist weiterhin zu tun? Verabredetes Vorgehen:

Übergabe des Meldebogens an (Präventionsfachkraft/Schulleitung):

Datum und Zeit der Übergabe des Meldebogens _____

Unterschrift Leiter/Verantwortlicher _____

Unterschrift Präventionsfachkraft _____

Unterschrift der meldenden Person _____

Inhalt

Warum ein Schutzkonzept?.....	1
Anlage 1 – Prüfraster.....	18

Anlage 2 – Anbieter Vertiefungsveranstaltungen.....	19
Anlage 3 – Selbstauskunftserklärung	20
Anlage 4 – Empfangsbestätigung	21
Anlage 5 - Meldebogen	22