

Institutionelles Präventions- und Interventionskonzept der BDKJ-Bundesstelle

Beschlossen vom BDKJ-Bundesvorstand am 25.10.2022. Bestätigt von der BDKJ-Teamsitzung am 11.11.2022.

Überprüfung: Oktober 2024

Inhaltsverzeichnis

Was will das Konzept/ Kontextbeschreibung und Ziele des Konzepts	1
Formen sexualisierter Gewalt.....	2
Risikoanalyse.....	3
Interventionsmaßnahmen und -abläufe.....	6
Selbstverpflichtungserklärung BDKJ-Bundesstelle	13
Verhaltenskodex	14

Was will das Konzept/ Kontextbeschreibung und Ziele des Konzepts

Grundsätzlich dient das vorliegende Präventions- und Interventionskonzept der Bewusstseinswerdung für Risiken sexualisierter Gewalt im Kontext der BDKJ-Bundesstelle. Das Konzept hilft, institutionellen Risikofaktoren wirksam zu begegnen. Es stellt einen ganzheitlichen Ansatz dar, der auf der Bundesordnung und dem Grundsatzprogramm des BDKJ beruht. Es enthält gebündelte Anstrengungen zur Prävention und bringt die einzelnen Maßnahmen in Beziehung zueinander.

Wir verstehen sexualisierte Gewalt als ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, welchem wir entschlossen entgegenstehen. Dieses Konzept leistet somit auch einen Beitrag zu einer gesamtgesellschaftlichen Veränderung in Bezug auf ungleiche Machtverhältnisse, Gewalt und Sexismus. Dabei sind wir uns bewusst, dass sexualisierte Gewalt von Personen jedes Geschlechts ausgehen und Personen jedes Geschlechts betreffen können. Ebenso wenig lassen wir dabei den spezifischen Kontext, in welchem wir uns als Dachverband der katholischen Kinder- und Jugendverbände bewegen, außer Acht. Die katholische Kirche, von der wir ein Teil sind, hat in Bezug auf die Aufarbeitung und Intervention von sexueller und sexualisierter Gewalt in ihren Strukturen in der Vergangenheit und Gegenwart immense Fehler gemacht. Dies beobachten wir mit Schrecken und Sorge und verurteilen es zutiefst.

Wir sehen uns als Institution in der Verantwortung, unseren Beitrag zu einer Veränderung zu leisten und der Verharmlosung sexualisierter Belästigungen und Gewalt entschlossen entgegenzuwirken. An der Seite von diözesanen, regionalen und

ortsgebundenen Kinder- und Jugendverbänden betrachten wir es als unsere Aufgabe, sicherere Räume für Kinder und Jugendliche zu schaffen, in denen sie sich frei und unter Einhaltung und Umsetzung aller Kinderrechte entwickeln können. Der besondere Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt nach der Kinderrechtskonvention hat stets höchste Priorität.

Ziel dieses Präventions- und Interventionskonzeptes ist es, einen verbindlichen Rahmen für alle Mitarbeiter*innen und den Vorstand der BDJ-Bundesstelle in Hinblick auf die Vermeidung von und den Umgang mit sexualisierter Gewalt zu schaffen. Des Weiteren werden durch das Konzept Handlungsfähigkeit und -sicherheit gestärkt sowie Transparenz in Hinblick auf Zuständigkeiten und Abläufe geschaffen.

Das Konzept muss regelmäßig in Abständen von zwei Jahren überprüft werden und in sich gegebenenfalls verändernden Kontexten angepasst werden. Verantwortlich dafür sind die Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt.

Formen sexualisierter Gewalt

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird durch § 3 Abs. 4 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) definiert und kann in unterschiedliche Formen unterschieden werden.

Dazu zählen **verbale sexuelle Belästigungen**, wie beispielsweise sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze, aufdringliche und beleidigende Kommentare, sexuell zweideutige Kommentare, Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen und weitere. Zu den **non-verbale sexuellen Belästigungen** zählen beispielsweise aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke, Hinterherpfeifen, unerwünschte und aufdringliche Kontaktierungen mit sexuellem Bezug, Verbreitung pornografischer Materials, unsittliches Entblößen. **Physische sexuelle Belästigung** zeigt sich in jeder unerwünschten - auch vermeintlich zufälligen - Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmung, Küssen), (wiederholte) körperliche Annäherung, Herandrängeln, Nicht-Wahrung körperlicher Distanz sowie körperliche Gewalt und jede Form sexueller Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021: 6).

Für alle Formen sexueller Belästigung gilt der Umstand der Unerwünschtheit seitens der betroffenen Person, welche mit einer Würdeverletzung, im Sinne von Beleidigungen, Erniedrigungen und/oder Einschüchterungen, einhergeht. Die Grenzverletzung kann unabhängig von der Intention und Absicht der agierenden Person Auswirkungen auf die betroffene Person haben (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021: 13).

Sexuelle oder sexualisierte Gewalt¹ sind Handlungen, die gegen Personen ausgeübt werden. Diese Personen können Kinder oder Schutzbefohlene, Personen, die nicht zustimmen können oder Jugendliche und Erwachsene gegen deren Willen sein. Nicht alle Formen sexueller/sexualisierter Gewalt sind strafrechtlich relevant. Davon unabhängig achten wir alle Formen sexueller/sexualisierter Gewalt.

Grenzverletzungen sind einmalige Missachtungen von Grenzen, z.B. des persönlichen körperlichen Wohlfühl-Abstands, der Intimsphäre oder der Persönlichkeitsrechte. Diese sind oft unbeabsichtigt oder aus Unbedachtheit begangen. Grenzverletzungen sind keine sexualisierte Gewalt im eigentlichen Sinn, denn diese geschieht gezielt und nicht aus Versehen. Sie sind dennoch nicht in Ordnung. Die Einschätzung, ob eine Grenzverletzung vorliegt, hängt nicht nur von der Handlung selbst, sondern auch vom persönlichen Erleben des*der Betroffenen ab.

Übergriffe geschehen hingegen nicht aus Versehen, sondern wissentlich mit Absicht. Von Übergriffen sprechen wir bei massiven und/oder häufigen Grenzverletzungen, bei Missachtung der abwehrenden Reaktionen der Betroffenen und/oder bei Ignoranz gegenüber der Kritik von Seiten Dritter. Das persönliche Empfinden der Betroffenen ist für die Einschätzung eines Übergriffs nicht entscheidend, sondern die hinter dem Übergriff liegende Absicht.

Sexuelle Übergriffe können **ohne Körperkontakt** (verbal) geschehen, beispielsweise in Form von anzüglichen oder sexistischen Bemerkungen, Voyeurismus oder Flirten. **Sexuelle Übergriffe mit Körperkontakt** (physisch) sind z.B. vermeintlich zufällige Berührungen der Genitalien, nicht erwünschter Körperkontakt mit sexueller Konnotation oder zu intime Nähe im alltäglichen Umgang. Auch bei solchen strafrechtlich nicht relevanten sexuellen Übergriffen mit oder ohne Körperkontakt handelt es sich um **sexuelle/sexualisierte Gewalt**.

Strafrechtlich relevant ist sexuelle oder sexualisierte Gewalt, wenn sie eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem Strafgesetzbuch ist. Tatbestände sind dort u.a. Körperverletzung, sexuellen Missbrauchs mit oder ohne Körperkontakt, Erpressung oder (sexuellen) Nötigung.

Risikoanalyse

Als Bundesverband arbeiten wir primär mit volljährigen Fachkräften der Jugendarbeit zusammen. Zu Kontakten mit Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren kommt es punktuell bei Aktion und Veranstaltungen, die durch den BDKJ organisiert werden. Darunter fallen z. B. die Aktion Dreikönigssingen, die 72-Stunden-Aktion, die Hauptversammlung.

Wir pflegen einen freundschaftlichen Kontakt im Kolleg*innenkreis. Dies kann in Spannung mit professioneller Distanz stehen. Kontakte erfolgen im Rahmen von „Flurbegegnungen“, bilateralen Besprechungen und im größeren Kreis auf Teamsitzungen, Teamklausuren o.Ä. Dabei kommt es auch zu gemeinsamen Dienstreisen mit Übernachtungen.

Die Hierarchien zwischen Referent*innen und Vorstand sind flach, teilweise auch zwischen Referent*innen und Sekretär*innen sowie zu Honorarkräften und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Es wird auch professionelle Distanz gepflegt, v.a. zwischen Sekretär*innen und Vorstand. Der Umgang ist in der Regel freundschaftlich und respektvoll.

Auf Großveranstaltungen wie der Hauptversammlung, Katholik*innentagen, dem Kinder- und Jugendkongress kommt es zu Kontakten unter Kolleg*innen, als auch zu Kolleg*innen im Arbeitsfeld Jugendhilfe und weiteren Personen. Auf solchen Veranstaltungen herrscht durch die große Menge an Menschen meist eine unübersichtliche Lage vor, in der die Mitarbeiter*innen selbstständig agieren und ein Überblick über deren Aufenthaltsort und Kontakte schwer möglich ist.

Über die oben genannten Personenkreise kommt es darüber hinaus zu Kontakten mit externen Dienstleister*innen (z. B. im Bereich IT, Grafikdesign, Hausmanagement), Teilnehmer*innen an BDKJ-Veranstaltungen (z. B. Tagungen, Fachkräfteaustausche) und Kooperationspartner*innen (z. B. Hilfswerke, andere Jugendverbände). Der Umgang ist vor allem für erstere Gruppe i.d.R. professionell distanziert, kann aber auch freundschaftlich sein. Dies trifft oft auch für Teilnehmer*innen und Kooperationspartner*innen zu.

Wir sehen in der Zusammenarbeit verschiedene Risiken sexualisierter Gewalt. Nur wer sich Risiken bewusst ist, kann diese versuchen zu verhindern oder zumindest zu verringern. Im Folgenden versuchen wir, in verschiedenen Bereich Risiken zu minimieren.

Personalverantwortung

- Das Thema Prävention sexualisierter Gewalt wird im Bewerbungsgespräch sowie bei der Absprache mit Ehrenamtlichen thematisiert. Sie erhalten dieses Konzept zur Kenntnis.
- Es wird eine gemeinsame Schutzzerklärung unterzeichnet.
- Die Kommunikations- und Feedbackkultur wird bei der Einarbeitung thematisiert.
- Der Verhaltenskodex wird bei der Einarbeitung vorgestellt.
- Hauptberufliche Mitarbeiter*innen nehmen mindestens alle fünf Jahre und bei Einstellung an einer Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt teil.
- Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen legen einen Nachweis über eine Präventionsschulung sexualisierter Gewalt vor, die nicht älter als fünf Jahre ist.
- Besondere Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse werden im Jahresmitarbeiter*innengespräch thematisiert.
- Dienstgespräche finden ausschließlich in Diensträumen oder der Öffentlichkeit statt.
- Förderung von Mitarbeiter*innen wird im Vorstand gemeinschaftlich besprochen.

Räumliche Situation

- Treffen findet niemals in Privatzimmern statt.
- Bei Gesprächen sind alle Beteiligten sensibel für das angemessene Verhältnis zwischen Vertraulichkeit und Einsehbarkeit von Räumen.
- 1:1-Situation mit Minderjährigen werden vermieden.

- Es ist allen bewusst, dass eine Person stets veröffentlichen darf, was in direkten Chats bei Besprechungen geschrieben wird.
- Dienstliche Kommunikation geschieht nur über dienstliche Kommunikationsräume.

Entscheidungsstrukturen

- Heimliche Hierarchien werden bei Teamklausuren thematisiert und nach Möglichkeit abgebaut.
- Entscheidungsstrukturen werden möglichst transparent gestaltet.
- Beschwerdewege sind bekannt und möglichst niedrigschwellig.
- Personalauswahl geschieht nach objektiven Kriterien.
- Fehlverhalten wird im Dienstgespräch thematisiert.
- Kommunikationswege werden bei Veranstaltungen veröffentlicht.

Präventionsmaßnahmen

Der BDKJ hat im Vorwort dieses Konzeptes seine Haltung und sein Selbstverständnis, das den gegenseitigen Respekt und eine Kultur der Achtsamkeit einschließt, formuliert. Zum Stellenantritt unterzeichnen alle Mitarbeiter*innen eine Selbstverpflichtungserklärung, die zum Ziel hat, sexualisierte Gewalt im Arbeitskontext zu verhindern.

Die BDKJ-Bundestelle hat einen Interventionsplan zum Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt. Der Plan bezieht Kontakte zu Beratungsstellen ein. Auch externe Anlaufstellen für Betroffene werden benannt. Eine weibliche und eine männliche Person sind Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt der BDKJ-Bundestelle. Mitarbeiter*innen werden bei Stellenantritt und danach mithilfe eines Aushangs im Düsseldorfer und Berliner Büro über die Ansprechpersonen informiert. Die Jugend- und Diözesanverbände werden durch den BDKJ.direkt über die Ansprechpersonen informiert. Diese werden weiterhin auf der Homepage benannt. Bei Veranstaltungen informiert ein entsprechender Aushang.

Informationen zum Präventions- und Interventionskonzept werden vom jeweiligen Fachvorgesetzten bei einer Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen vorgestellt. Die Ansprechpersonen werden neuen Mitarbeiter*innen bei der Einarbeitung persönlich vorgestellt. Hierfür tragen die Fachvorgesetzten die Verantwortung. Darüber hinaus wird das Konzept allen Mitarbeiter*innen auf dem Server zugänglich gemacht sowie als Aushang im Düsseldorfer und Berliner Büro zur Verfügung gestellt.

Zur Sensibilisierung werden die Mitarbeiter*innen bei Dienstantritt und darüber hinaus mindestens alle fünf Jahre zur Prävention sexualisierter Gewalt geschult. Darüber hinaus bereitet die Bundestelle ihren Mitarbeiter*innen das Angebot einer Schulung, wie auf unangemessene Kommentare und unangemessenes Verhalten reagiert werden kann.

Bei Dienstreisen mit Übernachtung des Kollegiums, werden, wenn möglich, Einzelzimmer zur Verfügung gestellt. Wenn Zimmer geteilt werden müssen, wird

die Regelung getroffen, dass diese immer getrenntgeschlechtlich belegt werden. Der Wunsch eines*r Mitarbeiters*in ein Zimmer nicht zu teilen, wird immer ohne Nachfrage berücksichtigt.

Interventionsmaßnahmen und -abläufe

a) Was können Betroffene unternehmen?

Jeder Mensch reagiert anders auf sexuelle Belästigung bzw. sexualisierte Gewalt und jeder Vorfall ist unterschiedlich. Deshalb ist es schwierig, allgemeine Verhaltenstipps zu geben, die für alle immer anwendbar sind. Betroffene sind daher oft verunsichert, wie sie mit sexueller Belästigung umgehen sollen. Viele haben Angst, die Situation falsch einzuschätzen, vor Schuldumkehr oder davor, durch eine Beschwerde Nachteile zu erfahren. Uns ist bewusst, dass die betroffene Person nicht für das Fehlverhalten der belästigenden Person verantwortlich gemacht werden kann.

In der akuten Situation hilft es oft, der belästigenden Person deutlich zu machen, dass man sich belästigt fühlt. Aber eine direkte und unmittelbare Reaktion ist nicht immer möglich und entspricht nicht immer den Bedürfnissen der Betroffenen. Eine Beschwerde darüber bei der zuständigen Person ist daher auch nachträglich möglich. Es gilt dabei: Berechtigte Beschwerden dürfen keine (arbeitsrechtlichen) negativen Folgen für die Betroffenen haben.

Betroffene können sich jederzeit an die Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt wenden. Darüber hinaus werden externe Beratungsstellen bekanntgemacht. Die Verfahrenswege bei sexualisierter Gewalt sind öffentlich bekannt und werden bei Veranstaltungen transparent gemacht.

b) Ansprechpersonen für Betroffene

Wichtig für Betroffene ist es, zunächst Ansprechpersonen zu haben, an welche sie sich vertrauensvoll wenden können. Die Aufgabe der Ansprechpersonen wird vom Bundesvorstand vergeben und definiert. Wichtig ist dabei, Zugang zu einer Ansprechperson des eigenen Geschlechts zu erhalten, mindestens jedoch zu einer männlichen und einer weiblichen Person.

Diese Ansprechpersonen sind verpflichtet, jeder Beschwerde nachzugehen. Das Gespräch sollte dabei transparent sein und der betroffenen Person Sicherheit geben. Ein möglicher Ablaufplan dazu findet sich im Anhang.

Bei Beschwerden ist es ratsam, die Belästigung so früh es geht zu melden und die Vorfälle zu dokumentieren. Außerdem kann es sinnvoll sein, sich vertrauensvoll an Kolleg*innen zu wenden. Die Verschwiegenheit der Vertrauensperson ist dabei eine wichtige Voraussetzung.

Eine Liste von externen Beratungsangeboten findet sich im Internet unter antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de. Telefonisch ist das Beratungstelefon

der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter 030/185551855 erreichbar. Das Hilfetelefon für Gewalt gegen Frauen erreicht man unter 0800/0116016.

c) Rechte von Betroffenen

Betroffene haben das Recht sich zu beschweren und Unrecht zu melden bzw. zur Anzeige zu bringen. Dies betrifft jegliche Formen sexualisierter Gewalt, sexueller Belästigung sowie Taten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und Zuwiderhandlungen gegen das AGG oder die KAVO.

Beschwerderecht im AGG: Betroffene haben das Recht, bei der zuständigen Stelle (s.o.) Beschwerde einzulegen, wenn sie das Gefühl haben, nach §13 AGG benachteiligt worden zu sein. Sexuelle Belästigung fällt ebenfalls unter diesen Paragraphen.

Leistungsverweigerungsrecht im AGG: Ergreift der Arbeitgeber keine wirksamen Maßnahmen, die Betroffenen zu schützen, besteht nach §14 AGG als „letztes Mittel“ die Möglichkeit, der Arbeit fernzubleiben und weiter das volle Gehalt zu verlangen. Dies gilt allerdings nur, wenn der Arbeitgeber keine oder nur ungeeignete Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen unternimmt. Über die Leistungsverweigerung sollte der Arbeitgeber vorab schriftlich und unter Angaben von Gründen informiert werden. In jedem Fall ist es unbedingt ratsam, bei diesem Schritt juristische Beratung einzuholen.

Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz im AGG: Nach §15 AGG haben Betroffene unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Schadensersatz. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn die belästigende Person Arbeitgeberfunktionen wahrnimmt oder der Arbeitgeber keine geeigneten Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ergriffen hat und es zu weiteren Vorkommnissen gekommen ist. Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten nach dem Vorfall geltend gemacht werden. Auch hier ist es unbedingt ratsam, juristischen Rat hinzuzuziehen.

Bei allen Meldungen werden die entsprechenden Verfahrenswege ordnungsgemäß durch die jeweilige Ansprechperson für sexualisierte Gewalt aktiviert. Die beschwerdeführende Person erhält immer eine Rückmeldung auf ihre Beschwerde/Meldung. Straftaten werden in Absprache mit der betroffenen Person in der Regel zur Anzeige gebracht.

d) Pflichten des Arbeitgebers

Gemäß AGG hat der Arbeitgeber gegenüber allen Beschäftigten eine Schutzpflicht. Er befindet sich dabei in einer doppelten Verantwortung: Einerseits gegenüber den Betroffenen, andererseits gegenüber den Beschuldigten. Insbesondere bedeutet dies eine Verpflichtung mit sich, durch Prävention und Information sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt zu verhindern und nach einem Vorfall durch Sanktionen und andere Maßnahmen den künftigen Schutz der Betroffenen zu gewährleisten. Die Beauftragung von Ansprechpersonen (s.o.) ist dabei

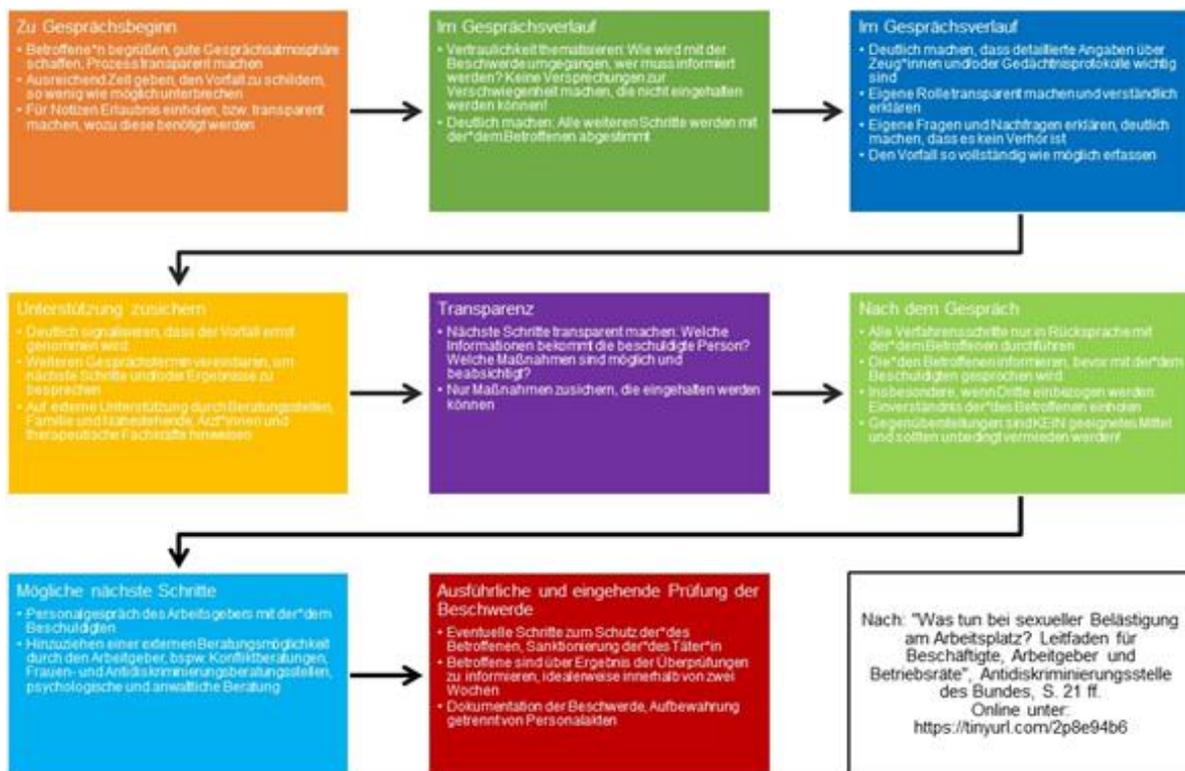
verpflichtend und muss durch geeignete Mittel allen Beschäftigten bekannt gemacht werden.

Grundsätzlich müssen alle Vorfälle erfasst werden und es müssen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, Betroffene zu schützen. Zu den möglichen Maßnahmen zur Sanktionierung sexueller Belästiger*innen gehören: Prävention, Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung und in letzter Konsequenz die Kündigung. In schweren Fällen haben Betroffene unter Umständen sogar einen Anspruch auf Kündigung der belästigenden Person. Arbeitgeber sollten deshalb die Schwere des Vorfalls und die entsprechenden Maßnahmen sorgfältig prüfen und bewerten.

Mutmaßliche Straftaten von Mitarbeiter*innen werden in Absprache mit der betroffenen Person in der Regel zur Anzeige gebracht.

Näheres Regeln die Verfahrenswege.

e) Leitfaden zum Gespräch mit Betroffenen



f) Leitfaden für interne Abläufe

1. Betroffene wenden sich mit Vorfall an Ansprechperson für sexualisierte Gewalt: Möglichkeit für Betroffene, sich Unterstützung bei Kolleg*innen, Freund*innen oder externen Stellen zu suchen

2. Gespräch Ansprechperson für sexualisierte Gewalt - Betroffene*r: Betroffene*r erhält die Gelegenheit, den Vorfall aus ihrer*seiner Sicht zu schildern, das Gespräch wird dokumentiert, dabei wird sich am Leitfaden orientiert

3. Information des Arbeitgebers:

Bei schwerwiegenden Vorwürfen oder zu erwartender Öffentlichkeitswirkung ggf. das Referat Öffentlichkeitsarbeit hinzuziehen unter der Wahrung der Anonymität der betroffenen und beschuldigten Personen, Abstimmung der Krisenkommunikation

4. Personalgespräch mit der*dem Beschuldigten:

Kann durch Ansprechperson für sexualisierte Gewalt übernommen werden, Ziel: sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz thematisieren, Konfrontation mit Vorwürfen, klare Positionierung gegen sexuelle Belästigung / sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz, Konfrontation mit der Beschwerde, vollständige Schilderung des Vorfalls

5. Reaktion der*des Beschuldigten:

Gibt die Person die Belästigung zu? Falls ja: Entsprechende Sanktionen ergreifen. Falls nein: Glaubwürdigkeit der Vorwürde überprüfen: Ist die beschuldigte Person von den Vorwürfen überrascht? Nimmt er*sie die Vorwürfe ernst? Ist der beschriebene Vorfall bekannt? Ist die Reaktion von Verharmlosung oder Schuldumkehr geprägt?

6. Nach dem Gespräch:

Gesprächsvermerk anlegen, Betroffener Person mitteilen, dass das Gespräch stattgefunden hat, ggf. Externe Ansprechperson hinzuziehen, ggf. Sanktionierung der beschuldigten Person

g) mögliche Maßnahmen gegen belästigende Personen

Prävention: Allgemein gehalten, bspw. Schulungen, Betriebsvereinbarungen, Aushänge zum Umgang mit sexueller Belästigung.

Ermahnung: Mildestes Mittel, Rüge ohne Kündigungsandrohung. Insb. sinnvoll bei zweideutigem Verhalten (z.B. Komplimente, die nicht anzüglich, aber unerwünscht sind). Dient auch als Erinnerung, dass sexuelle Belästigung im Betrieb nicht geduldet wird.

Abmahnung: Mildestes Mittel, wenn eindeutig eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat, berechtigt bei Wiederholung zur Kündigung.

Versetzung: Geeignetes Mittel, wenn eine Abmahnung zu milde, eine Kündigung aber zu hart erscheint. Ziel dabei ist der Schutz der betroffenen Person durch Entfernen der*des Beschuldigten aus deren Umfeld.

Kündigung: Die Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis. Auszusprechen bei schweren Fällen sexueller Belästigung wie körperlichen Übergriffen, Nötigung oder Beleidigung oder wiederholter sexueller Belästigung. Auch bei mittelschweren Fällen angemessen, wenn der*die Beschuldigte wusste, dass der Arbeitgeber sexuelle Belästigung nicht akzeptiert und dieser dies durch Hinweise und Schulungen deutlich gemacht hat.

Weitere zivil- und strafrechtliche Konsequenzen bleiben davon unberührt.

Das Interventions- und Präventionskonzept wurde am 25.10.2022 vom BDKJ-Bundesvortand beschlossen und am 11.11.2022 von der Teamsitzung verabschiedet und wird binnen zwei Jahre bis zum 31.10.2024 durch die Ansprechperson für sexualisierte Gewalt überprüft.

Anlagen:

Selbstverpflichtungserklärung (siehe unten)

Verhaltenskodex (siehe unten)

Verfahren bei Verdacht auf sexuellen Übergriff oder sexuellen Missbrauch durch berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter*innen der BDJ-Bundesstelle (siehe unten)

Aufgabenbeschreibung der beauftragten Ansprechpersonen (siehe Anlage)

Schulungskonzept der BDJ-Bundesstelle (siehe Anlage)

Awarenesskonzept für Veranstaltungen der BDJ-Bundesstelle (siehe Anlage)

Selbstverpflichtungserklärung BDKJ-Bundesstelle

1. Meine Arbeit mit den Kolleg*innen ist von Wertschätzung geprägt. Ich achte auf ihre Rechte und ihre Würde.
2. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die persönlichen Grenzen anderer und unterlasse verbale oder nonverbale Verhaltensweisen, die die Grenzen anderer verletzen.
3. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen.
4. Ich unterbinde diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten in Wort, Schrift oder Tat.
5. Ich kenne die Verfahrenswege und die (Erst-)Ansprechperson für sexualisierte Gewalt in der BDKJ-Bundesstelle. 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 bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Kolleg*innen gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.
7. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat in Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch) rechtskräftig verurteilt worden bin.
8. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten, umgehend mitzuteilen.
9. Ich kenne den Verhaltenskodex und richte mein Verhalten und Handeln danach aus. Überschreitungen des Verhaltenskodex thematisiere ich offen - mit der Ansprechperson für sexualisierte Gewalt der BDKJ-Bundesstelle oder meinem*r Vorgesetzten.

Name _____

Vorname _____

Straße _____

PLZ Ort _____

Datum/
Unterschrift _____

Verhaltenskodex

In der pädagogischen und pastoralen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und jungen Erwachsenen gehört eine gute Vertrauensbasis zu den wichtigsten Grundvoraussetzungen. Die damit einhergehende Beziehung gilt es insbesondere für die ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen und im Hinblick auf ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang miteinander regelmäßig zu reflektieren. Klare und transparente Regeln für alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen in diesem Verhaltenskodex sollen dabei helfen und allen Beteiligten Orientierung und Sicherheit vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch - und damit auch vor falschem Verdacht - geben. Entsprechend wird dieser Verhaltenskodex auch allen Teilnehmer*innen von Veranstaltungen in angemessener Form bekannt gemacht.

In der Realität kann es zu Überschreitungen dieses Verhaltenskodex kommen: aus Versehen oder aus einer Notwendigkeit heraus. Wichtig ist, dass es einen offenen Umgang damit gibt. Das bedeutet, dass Übertretungen des Verhaltenskodex der Ansprechperson oder der*dem Vorgesetzten mitgeteilt und im Leitungsteam der jeweiligen Veranstaltung frühzeitig angesprochen und aufgearbeitet werden müssen. Problematisch ist es, wenn Übertretungen geheim gehalten oder von Leitungsteammitgliedern, Kolleg*innen gedeckt werden. Von diesem für Täter*innen typischen Verhalten müssen sich alle im Sinne einer Kultur der Aufrichtigkeit und Fehlerfreundlichkeit absetzen. Der Gefahr der Bagatellisierung und des nicht wahrhaben Wollens, die solchen Situationen innewohnt, ist aktiv entgegenzuwirken.

Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen verpflichten sich zudem, auch Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe unter Minderjährigen im jeweiligen Leitungsteam zu thematisieren und entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

1. Veranstaltungen, an denen Minderjährige gemischtgeschlechtlich teilnehmen (können), werden nach Möglichkeit von einem gemischtgeschlechtlichen Team verantwortet.
2. Aus Achtung vor der Privat- und Intimsphäre
 - werden Privat- und Waschräume als solche behandelt. Dienstliche Angelegenheiten werden dort nicht besprochen. Die Privatsphäre aller Teilnehmer*innen ist entsprechend zu achten.
 - wird kein ungewollter Körperkontakt hergestellt.
 - achten Leiter*innen und alle Teilnehmer*innen auf eine respektvolle und wertschätzende Sprache und Wortwahl.

- werden keine Methoden eingesetzt, die die Intimsphäre verletzen.
 - wird respektiert, wenn jemand nicht fotografiert oder gefilmt werden möchte. Die Vorgaben des Datenschutzes sind stets einzuhalten.
 - wird bei Minderjährigen eine bewusste pädagogische maßnahmenbezogene Entscheidung über die geschlechtsspezifische Unterbringung getroffen.
3. Die Privatsphäre wird auch in digitalen Medien gewahrt, in denen Mitarbeiter*innen eine Vorbildfunktion einnehmen und eine wertschätzende und respektvolle Sprache verwenden. Dadurch tragen sie zu einer achtsamen Online-Kultur bei. (Dazu zählt unter anderem, dass keine entwürdigenden Aussagen oder Aufnahmen verbreitet werden sowie die Intimsphäre gewahrt und ein freundlicher Umgangston gewählt wird.)
 4. Im Umgang mit elektronischen sowie Printmedien wird sich an das geltende Gesetz gehalten. Diese Rechtsgrundlagen werden ebenso im Umgang mit sozialen Netzwerken gewahrt. In der Nutzung von sozialen Netzwerken werden Kinder und Jugendliche zudem im Sinne geltenden Gesetzes vor digitaler Gewalt geschützt.
 5. Einzelgespräche zwischen Leiter*in und Teilnehmer*innen in geschlossenen Räumen finden nur statt, wenn sie sinnvoll sind und andere Teilnehmer*innen davon wissen.
 6. Fahrdienste für Minderjährige und Routen sind im Leitungsteam abzustimmen.
 7. Mitarbeiter*innen stellen keinen privaten Kontakt außerhalb ihrer dienstlichen/ehrenamtlichen Aufgaben her.
 8. Ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter*innen laden Teilnehmer*innen nicht alleine oder zu zweit in ihre Privaträume ein.
 9. Alles, was ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter*innen bei Veranstaltungen sagen und tun, ist öffentlich.
 10. Achtsamer, respektvoller und gewaltfreier Umgang bilden u.a. die Grundlage unserer Arbeit. Insbesondere bei Ritualen und Aktionen ist dies zu gewährleisten. Dieses gilt ebenso bei der Nutzung von mobilen Endgeräten sowie dem Internet.
 11. Jugendschutz- und Betäubungsmittelgesetz werden eingehalten (insbesondere Alkohol, Zigaretten, FSK bei Filmen, USK bei Videospielen und Unterhaltungssoftware, Verbot von Betäubungsmitteln). Mitglieder des Leitungsteams stimmen sich einvernehmlich über den Umgang mit Alkohol innerhalb des Leitungsteams ab, sie konsumieren Tabak und Alkohol nicht in Gegenwart von Kindern. Ebenso werden alle Materialien, Filme und

Fotos pädagogisch sinnvoll, altersadäquat und im Sinne des Jugendschutzes ausgewählt.

12. Private Geldgeschäfte mit Teilnehmer*innen (z. B. Geld leihen, etwas verkaufen) sind ebenso wie Geschenke, die nicht in einem Zusammenhang mit der Arbeit stehen, grundsätzlich verboten.
13. Ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter*innen verpflichten sich, den Teilnehmer*innen Möglichkeiten zu eröffnen, Beschwerden zu äußern. Die Beschwerdewege müssen gegenüber dem Team sowie den Teilnehmer*innen transparent und öffentlich sein. Wer eine Beschwerde äußert, hat Anrecht auf ernsthafte Beschäftigung damit und eine persönliche Rückmeldung.
14. Ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter*innen verpflichten sich, Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe im jeweiligen Leitungsteam zu thematisieren und entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Verfahren bei Verdacht auf sexuellen Übergriff oder sexuellen Missbrauch durch berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter*innen der BDKJ-Bundesstelle

Es gilt der Grundsatz der Vertraulichkeit, alle Vorgänge sind chronologisch zu dokumentieren. Es ist wohlüberlegt, abgestimmt und zeitnah zu handeln.

