

Schutzkonzept des CVJM Moers e.V.

(Stand 02.11.2025, Beschlossen durch den Vorstand am 2.11.2025)

Inhalt

1	Ziel und Funktion des Schutzkonzepts.....	3
2	Unsere Haltung: Leitbild, Satzung und Selbstverpflichtung der Mitarbeitenden.....	3
2.1	Leitbild	3
2.2	Sexualisierte Gewalt als Aufmerksamkeitspunkt in der Satzung des CVJM Moers.....	4
2.3	Selbstverpflichtung der Mitarbeitenden	5
3	Anforderungen und Verantwortlichkeiten	6
3.1	Anforderungen an Mitarbeitende und Verantwortliche.....	6
3.2	Vorgehen und Verantwortlichkeiten für die Überprüfung der Anforderungen.....	6
4	Prävention.....	7
4.1	Risikoanalysen.....	7
4.2	Vertrauenspersonen und Beschwerdemöglichkeiten.....	7
4.3	Beteiligung von Kindern und Jugendlichen – Aufklären über Rechte.....	9
5	Interventionskonzept (Umgang mit Verdachtsfällen, bestätigten Fällen sowie unbegründeten Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt).....	10
5.1	Handlungsleitlinien bei Verdacht auf sexualisierter Gewalt und Gewalttaten	10
5.2	Rehabilitierung	11
5.3	Aufarbeitung	12
6	Evaluation.....	12
7	ANHANG	14
	Selbstverpflichtung.....	15
	Handlungsleitlinien.....	16
	Risikoanalyse für Freizeitmaßnahmen.....	18
	Risikoanalyse für Gremienarbeit.....	22
	Risikoanalyse für Gruppenarbeit	25

1 Ziel und Funktion des Schutzkonzepts

Dieses Schutzkonzept bündelt die Maßnahmen, die der CVJM Moers e.V. (Ortsverein) trifft, um Grenzverletzungen, Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche zu begegnen.

Das vorliegende Schutzkonzept verstehen wir als Arbeitspapier, dass den Status quo abbildet. Das Schutzkonzept soll regelmäßig evaluiert und angepasst werden. Ausschlaggebend hierfür sind die Rahmenbedingungen im Ortsverein und im CVJM Kreisverband Moers, im CVJM Westbund, in den Lebenslagen der jungen Menschen und der Mitarbeitenden sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen und aktuellen Erkenntnisse im Kinderschutz.

Das Schutzkonzept des Ortsverein Moers orientiert sich weitgehend am Schutzkonzept des CVJM Kreisverband Moers, an dem Vertreter:innen des Ortsvereins maßgeblich mitgewirkt haben. Ein in den Regelungen, Anforderungen, Maßnahmen und Formularen sowie in der Regel auch in den Formulierungen einheitliches Schutzkonzept wird als Mehrwert erachtet, da viele unserer Mitarbeitenden sowohl im Kontext des Ortsvereins Moers wie auch des Kreisverbands Moers engagiert sind. Bei zukünftigen Änderungen sollte dieser Grundsatz beachtet werden. Ungeachtet dessen sind abweichende Regelungen insbesondere dort, wo andere Strukturen und/oder Arbeitsformen dies erforderlich und sinnvoll erscheinen lassen, selbstverständlich möglich.

Im Folgenden werden die einzelnen Maßnahmen beschrieben, die derzeit im CVJM Moers e.V. vereinbart sind und umgesetzt werden, um junge Menschen zu schützen. Das Dokument wird ergänzt um einen Aktionsplan „Schutzkonzept“ des Vorstands, um nicht bereits umgesetzte Maßnahmen / Anforderungen mit konkreten Fristen und Verantwortlichkeiten nach Verabschiedung des Schutzkonzepts umzusetzen.

2 Unsere Haltung: Leitbild, Satzung und Selbstverpflichtung der Mitarbeitenden

Grundlegend für Prävention und Intervention bei Fällen sexualisierter Gewalt ist die Haltung mit der dieser begegnet wird. Unsere Haltung zeigt sich in allen von uns getroffenen Maßnahmen. Besonders zu betonen sind in diesem Zusammenhang das Leitbild und die Satzung des CVJM Moers. Sie bringen unsere Haltung zum Ausdruck und bilden die konzeptionelle Grundlage für unsere Arbeit.

2.1 Leitbild

Grundlage der Arbeit im CVJM Moers ist die Pariser Basis. Darüber hinaus fühlen wir uns den UN-Kinderrechten verpflichtet und den rechtlichen Grundlagen auf denen unsere Angebote als verbandliche Kinder- und Jugendarbeit fußen (GG, SGB VIII).

In Bezug auf sexualisierte Gewalt schließen wir uns in unserem Leitbild an die Formulierung im Schutzkonzept des CVJM Westbunds an:

„Im CVJM erleben Kinder und Jugendliche persönliche Nähe und tiefe Gemeinschaft, die von Vertrauen geprägt ist. Um sicher aufzuwachsen und sich frei entfalten zu können, benötigen Kinder und Jugendliche Personen, denen sie vertrauen können und bei denen sie Unterstützung, Hilfe, Schutz und Sicherheit finden.

Erfahren Kinder oder Jugendliche Vernachlässigung oder Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt, werden ihre Entwicklungsgrundlagen massiv gefährdet und ihre seelische Entwicklung geschädigt. Sexualisierte Gewalt, andere Gewalterfahrungen und Vernachlässigung verletzen die Würde des Menschen.

Mitarbeitende im CVJM übernehmen Verantwortung für die ihnen anvertrauten Menschen: Vernachlässigung und Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt werden nicht toleriert. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen hat oberste Priorität.“

2.2 Sexualisierte Gewalt als Aufmerksamkeitspunkt in der Satzung des CVJM Moers

Der CVJM Westbund fordert u.a. die Ortsvereine auf, den Schutz von Kindern, Jugendlichen und volljährigen Schutzbefohlen in der Satzung durch Beschluss der Mitgliederversammlung zu verankern. Hierzu wird / wurde auf der Mitgliederversammlung 2026 die Satzung wie folgt erweitert (Erweiterung unterstrichen):

„§ 2 Grundlage und Zweck, Aufgaben und Mittel

1. Grundlage und Ziel

a)

Die Grundlage der Arbeit ist die Basis des Weltbundes („Pariser Basis“ von 1855):

„Die Christlichen Vereine junger Männer haben den Zweck, solche jungen Männer miteinander zu verbinden, welche Jesus Christus nach der Heiligen Schrift als ihren Gott und Heiland anerkennen, in ihrem Glauben und Leben seine Jünger sein und gemeinsam danach trachten wollen, dass Reich ihres Herrn und Meisters unter jungen Männern auszubreiten.“

„Keine an sich noch so wichtige Meinungsverschiedenheit über Gegenstände, die diesem Zweck fremd sind, soll die geschwisterliche Gemeinschaft stören.“

Der CVJM-Gesamtverband hat 1976 zur Pariser Basis folgende Zusatzerklärung beschlossen:

„Die CVJM sind als Vereinigung junger Männer entstanden. Heute steht die Mitgliedschaft allen offen. Männer und Frauen, Jungen und Mädchen aus allen Völkern, Konfessionen und sozialen Schichten bilden die weltweite Gemeinschaft im CVJM. Die „Pariser Basis“ gilt heute im CVJM-Gesamtverband für die Arbeit mit allen jungen Menschen.“

Der CVJM Moers e. V. toleriert keine Form von Gewalt, unabhängig davon, ob sie körperlicher, seelischer oder sexualisierter Art ist. Er tritt diskriminierenden oder menschenverachtenden Verhaltensweisen entschieden entgegen.

[...]“

2.3 Selbstverpflichtung der Mitarbeitenden

Die Selbstverpflichtung (siehe Anhang 1) ist ein Instrument, das für alle Mitarbeitenden die grundlegenden Werte mit denen wir jungen Menschen, aber auch uns gegenseitig als Mitarbeitende im CVJM Moers begegnen wollen, beschreibt. Die Selbstverpflichtung dient als Anlass, um über die im CVJM vertretenen Werte ins Gespräch zu kommen, dies geschieht u.a. in den Vorbereitungen der Freizeiten, Maßnahmen und Gruppen, wenn neue Mitarbeitende Aufgaben übernehmen und auf den Mitarbeitendenschulungen unseres Kreisverbands. Die Selbstverpflichtung wird unterschrieben, wenn ein Führungszeugnis neu- oder wiedervorgelegt werden muss (3.1).

3 Anforderungen und Verantwortlichkeiten

3.1 Anforderungen an Mitarbeitende und Verantwortliche

Mitarbeitende (haupt- oder ehrenamtlich) sowie sonstige Mitarbeitende und sozialversicherungspflichtige Angestellte, die 14 Jahre oder älter sind und Kinder oder Jugendliche beaufsichtigen, betreuen oder in vergleichbarer Weise Kontakt haben,

und/oder Mitglieder im Vorstand, auch wenn sie nicht Kinder oder Jugendliche beaufsichtigen, betreuen oder in vergleichbarer Weise Kontakt haben, legen zu Beginn der Tätigkeit im CVJM Moers folgende Dokumente vor:

- ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zur Einsichtnahme, das nicht älter als 3 Monate ist. Nach 5 Jahren bedarf es der erneuten Vorlage. Ein Tätigkeitsausschluss ist vorzusehen, wenn eine Person rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt wurde.
- eine unterschriebene Selbstverpflichtung. Ein Exemplar der Selbstverpflichtung verbleibt beim Mitarbeitenden. Nach 5 Jahren bedarf es der erneuten Vorlage.

Jede/r Mitarbeitende (haupt- oder ehrenamtlich), die/der 14 Jahre oder älter ist und Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut oder in vergleichbarer Weise Kontakt hat, sowie Mitglieder des Vorstands legen

- einen Nachweis über die Teilnahme an einer Grundlagenschulung zum Umgang mit sexualisierter Gewalt von Teilnehmenden untereinander und von Mitarbeitenden gegen Teilnehmende sowie der Umgang mit möglichen Fällen von Kindeswohlgefährdung sowie entsprechenden Präventionsmaßnahmen vor. In der Regel wird dies durch Teilnahme an der Mitarbeitendenschulung des CVJM Kreisverband Moers nachgewiesen. Mitarbeitende auf Maßnahmen mit Kindern und Jugendlichen, die selbst keine Mitarbeitendenschulung oder ein vergleichbares Angebot nach JuLeiCa Standard besucht haben, nehmen an einem vom Vereinsvorstand anerkannten alternativen Schulungsangebot teil. Der Vorstand macht diese anerkannten Schulungsangebote den Mitarbeitenden durch eine Liste bekannt und aktualisiert diese regelmäßig.

Eine regelmäßige Auffrischung der Grundlagenschulung wird den Mitarbeitenden empfohlen.

3.2 Vorgehen und Verantwortlichkeiten für die Überprüfung der Anforderungen

Der Verein bietet eine Bescheinigung für die kostenfreie Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses an.

Der Verein dokumentiert die Erfüllung der zuvor genannten Anforderungen (Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse, Unterzeichnen der Selbstverpflichtung, Absolvieren einer Grundlagenschulung). Sofern davon abgewichen werden muss (z.B. aufgrund kurzfristiger

Mitarbeit), bedarf es einer Entscheidung von mindestens zwei Personen aus dem Vorstand, davon mindestens ein Mitglied des geschäftsführenden Vorstands. Jeder: Unterzeichnende erhält ein eigenes Exemplar der unterzeichneten Selbstverpflichtung.

Vom Vorstand zu benennende Personen nehmen Einsicht in die erweiterten Führungszeugnisse und dokumentieren die Einsichtnahmen unter Angabe ihres Namens, des Datums der Einsichtnahme sowie des Ausstellungsdatums des Führungszeugnisses. Einsichtnahmen durch Vorstände des CVJM Kreisverband Moers oder eines dem CVJM Kreisverband Moers angeschlossenen Ortsvereins werden ebenfalls anerkannt. Es wird hierzu eine gemeinsame Liste geführt. Die vorlegenden Personen sind in diesem Fall über das Teilen der Daten zu informieren. Der Vorstand bzw. eine von ihm benannte Person ist für die Überprüfung und Wiedervorlage verantwortlich. Derzeit sind Carolin Grahe und Lena Bissels (in ihrer Funktion als Jugendleitung) für die Einsichtnahme und Überprüfung der oben genannten Kriterien verantwortlich.

4 Prävention

4.1 Risikoanalysen

- Der Vorstand des CVJM Moers ist dafür verantwortlich, die Risikoanalysen in seinen Strukturen, für seine Maßnahme und Gruppen anzuwenden. Hierzu nimmt der Vorstand oder eine Vertrauensperson in regelmäßigen Abständen Kontakt mit den Personen auf, die für die Arbeitsbereiche verantwortlich sind.
- Der Vorstand bearbeitet zudem selbst eine Risikoanalyse für Gremienarbeit und aktualisiert in einem Abstand von höchstens 3 Jahren.
- Im Vorfeld einer Freizeit oder anderen größeren Maßnahme sowie für die regelmäßig stattfinden Gruppen soll den Leitenden, eine zu der Maßnahme / Gruppe und ihrer eigenen Qualifikation passende Unterstützung angeboten werden. In der Vorbereitung von Maßnahmen ist im Team der Mitarbeitenden – initiiert durch die jeweilige Leitung – eine Risikoanalyse für Freizeitmaßnahmen vorzunehmen. Die jeweilige Freizeitleitung dokumentiert die Risikoanalyse, bei Bedarf mit Unterstützung der Vertrauenspersonen des CVJM Moers oder der Jugendleitung des CVJM Moers. Der Vorstand wird über die Ansprechperson des Vorstands über das Ergebnis der Risikoanalyse informiert. Für die regelmäßig stattfindenden Gruppen wird die Risikoanalyse für Gruppen von der jeweiligen Leitung mit Unterstützung der Vertrauenspersonen des CVJM Moers oder der Jugendleitung des CVJM Moers durchgeführt. Sie wird im Abstand von 1 Jahr auf Aktualität geprüft. Der Vorstand wird über die Ansprechperson des Vorstands über das Ergebnis der Risikoanalyse informiert.

4.2 Vertrauenspersonen und Beschwerdemöglichkeiten

Ehrenamtlich Mitarbeitende können und sollen die Verantwortung für Prävention, Intervention und Aufarbeitung nicht alleine tragen. Sie brauchen Personen, die sie ansprechen können, wenn sie selbst in ihrem Handeln unsicher sind, grenzüberschreitende und eventuell gewaltvoll Situationen wahrnehmen oder Teil dieser sind.

Auch junge Menschen, die an den Angeboten teilnehmen, und ihre Personensorgeberechtigten haben ein Recht darauf sich vertrauensvoll an Personen wenden zu können, wenn Sie grenzüberschreitende Situationen oder Gewalt erlebt oder beobachtet haben.

Vertrauenspersonen des CVJM Moers, zentrale Ansprechperson des Vorstands und Aufgaben der Jugendleitung

Der Vorstand benennt mindestens eine Vertrauensperson oder eine Gruppe von Vertrauenspersonen. Die Vertrauenspersonen sollen in Bezug auf den Umgang mit sexualisierter Gewalt geschult sein.

Die Vertrauenspersonen können kontaktiert werden unter: vertrauensperson@cvjm-moers.de

Derzeit sind Martin Teuber [0163-2579260] und Meike Wittfeld [0177-4300170] vom Vorstand als Vertrauenspersonen benannt.

Zudem wird ein Mitglied des geschäftsführenden Vorstands als Kontakt- und Ansprechperson auf Vorstandsebene benannt. Diese Person ist für die Umsetzung des Schutzkonzepts federführend verantwortlich und dient als zentrale Ansprechperson des Vorstands in Bezug auf das Schutzkonzept. Zentrale Ansprechperson ist derzeit Carolin Grahe.

Die hauptamtliche Jugendleitung des Vereins unterstützt die Arbeit der Vertrauenspersonen und des Vorstands bei der Umsetzung des Schutzkonzepts. Das jeweilige Vorgehen soll mit den Vertrauenspersonen und dem Vorstand abgestimmt sein. Bei Bekanntwerden von Verdachtsfällen oder Beschwerden sind in jedem Fall die Vertrauenspersonen des CVJM Moers umgehend zu informieren (falls diese als befangen angesehen werden, ist der Vorstand umgehend zu informieren). Hauptamtliche Jugendleitung ist derzeit Lena Bissels.

Es gilt folgende Aufgabenverteilung, wobei die Umsetzung der Aufgaben, von der verantwortlichen Person delegiert werden kann:

Aufgabe	derzeit verantwortlich
Sicherstellen von Qualifizierungsmaßnahmen für ehrenamtliche Mitarbeitende im Rahmen der Maßnahmen und Gruppenarbeit des Vereins und durch Vermittlung externer Schulungsangebote sowie ggf. Initiierung zusätzlicher Schulungs-/Qualifizierungsmaßnahmen auf Ebene des Kreisverbands	Meike Wittfeld, Lena Bissels, Carolin Grahe
Sensibilisierung und Aufklärung in Bezug auf mögliche sexualisierte und andere Gewalt im Rahmen der Arbeit des Vereins sowie Bekanntmachung von Beschwerde- und Meldemöglichkeiten.	Meike Wittfeld, Lena Bissels und Vorstand
Beratungsangebote externer Institutionen bekannt machen und bei Bedarf eine Kontaktaufnahme unterstützen	Lena Bissels, Meike Wittfeld

Unterstützung und Ansprechperson für die Mitarbeitenden des Ortsverein.	Meike Wittfeld, Martin Teuber, Lena Bissels
Einholen und Dokumentation der Risikoanalysen	Meike Wittfeld, Carolin Grahe
Beratung und Beschwerde von Teilnehmenden und ihren Personensorgeberechtigten.	Martin Teuber, Meike Wittfeld, [eine weitere, externe Ansprechperson wird noch benannt]

Externe Ansprechpersonen

Weiter benennt der Vorstand externe Ansprechpersonen, die ebenfalls kontaktiert werden können, insbesondere wenn die Notwendigkeit gesehen wird oder besteht, eine externe Perspektive auf die Strukturen des CVJM Moers zu erhalten.

Aktuelle Kontaktstellen [Stand 9/2025]

- Evangelische Landeskirche, Stabstelle PIA, Claudia Paul, Telefon: 0211-4562 391 [<mailto:claudia.paul@ekir.de>]
- CVJM Westbund, Kerstin Möller, Telefon: 02772-646 11 69 [k.moeller@cvjm-westbund.de]
- Jugendamt der Stadt Moers – [eine Kontaktmöglichkeit wird seitens der Stadt Moers noch benannt]
- „Hilfe-Portal sexueller Missbrauch“ Anlaufstellen und Informationen für Betroffene, Fachkräfte und weitere Ratsuchende [www.hilfe-portal-missbrauch.de]
- Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt der Caritas Moers-Xanten [<https://www.caritas-moers-xanten.de/wer-sind-wir/praevention/fachberatung-gegen-sexualisierte-gewalt>]
- Beratungsstelle der AWO für betroffene von häuslicher, körperlicher und sexueller Gewalt [<https://www.awo-kv-wesel.de/unseren-angebote/haeusliche-koerperliche-und-sexuelle-gewalt/>]

Die Kontaktdaten der internen und externen Ansprechpersonen und ihre Aufgaben sind auf der gemeinsamen Website des CVJM Kreisverband und Ortsverein Moers und in der „Kurzinformation für Mitarbeitende“ aufgelistet. Junge Menschen, Eltern und neue Mitarbeitende werden bei Anmeldung oder bei Abgabe der Selbstverpflichtung auf die Kontaktdaten hingewiesen.

Über die personalisierte Beschwerde hinaus wird auf der gemeinsamen Website des CVJM Kreisverband und Ortsverein Moers die Möglichkeit eingerichtet sich anonym zu melden. Die Meldung wird an die Mailadresse der Vertrauenspersonen weitergeleitet.

4.3 Beteiligung von Kindern und Jugendlichen – Aufklären über Rechte

Beteiligung von Kindern und Jugendlichen stärkt diese und ist ein Schutzfaktor in Bezug auf Gewalt. Der CVJM verpflichtet sich, gemäß seiner Leitlinien, der Pariser Basis und der Kinderrechte, jungen Menschen mit ihren Bedürfnissen und Rechten ernst zu nehmen und diese bei der Erfüllung zu

unterstützen. Passend zu dem jeweiligen Angebot erhalten sie Mitsprache- und Mitgestaltungsrecht. Sie werden über ihre Rechte und auch über die Möglichkeiten sich zu beschweren aufgeklärt.

5 Interventionskonzept (Umgang mit Verdachtsfällen, bestätigten Fällen sowie unbegründeten Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt)

5.1 Handlungsleitlinien bei Verdacht auf sexualisierter Gewalt und Gewalttaten

Trotz umfassender Bemühungen sexualisierte Gewalt zu verhindern, wissen wir darum, dass es auch im CVJM Moers zu Grenzverletzungen und Gewalt kommen kann. Sollte so eine Konstellation bekannt werden oder die Vermutung bestehen, dass es zu Gewalt gekommen ist, braucht es strukturierte und konkrete Verfahrensschritte, die im Folgenden dargestellt werden.

1. Eine Gewaltsituation wird berichtet, beobachtet oder vermutet.
2. Mitarbeitende informieren die Leitung der Maßnahme, falls diese nicht betroffen ist. Andernfalls eine der vom Vorstand benannten Vertrauenspersonen.
3. Erste Einschätzung der Situation: Diese Einschätzung wird von mindestens zwei Personen vorgenommen, in der Regel ist eine Vertrauensperson des CVJM Moers beteiligt. Sollte die Vertrauensperson befangen sein (bspw. gut befreundet mit beteiligten Personen) wird eine andere Person mit fachlicher Expertise zu sexueller Gewalt hinzugezogen, bspw. die Ansprechperson des CVJM Westbundes, des Kirchenkreises oder der Landeskirche.
4. Die Vermutung, die Einschätzung und die weiteren Schritte werden dokumentiert.
5. Der Vorstand wird über das Ergebnis der Einschätzung in Kenntnis gesetzt.

Wenn in der ersten Einschätzung der Schluss gezogen wird, dass sich die Vermutung erhärtet, muss gehandelt werden. Die Fallkonstellationen sind dabei so individuell, dass sie nicht vollständig schematisch geregelt werden können. Wichtig ist, dass die Interventionsschritte begründet getroffen werden. Folgende Punkte sollen für die Intervention berücksichtigt werden:

- Welche Fallkonstellation liegt vor?
 - o Erhärtete/begründete Vermutung auf sexualisierte Gewalt ausgehend von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden
 - o Sexualisierte Übergriffe und Gewalthandlungen durch Kinder und Jugendliche untereinander
 - o Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche, die außerhalb der Institution ausgeübt wird
- Sind die Personen die Gewalt erfahren haben jetzt sicher? (Dabei auch digitale Möglichkeiten mitdenken). Besteht eine Kindeswohlgefährdung?
- Was wünschen sich die betroffenen Personen von uns?
- Wie informieren wir ggf. Erziehungsberechtigte?
- Werden Personen die Gewalt beobachtet haben ggf. aufgefangen?
- Nur absolut notwendige Informationen werden an die Personen, gegen die sich die Vermutung richtet, kommuniziert; es erfolgt keine Konfrontation mit Betroffenen. Auch hier gilt es für beide Parteien die Fürsorgepflicht einzuhalten und ggf. das Kindeswohl sowie Grundsätze des Datenschutzes zu beachten. Ggf. ist der Kontakt zu Erziehungsberechtigten aufzunehmen.
- Brauchen wir weitergehende externe Fachberatung? Immer bei Befangenheit, aber auch wenn die Fälle komplex sind.
- Ist der Fall komplex soll ein Interventionsteam gebildet werden. Ein Interventionsteam besteht immer mindestens aus 3 Personen (Vorstand, Vertrauensperson und einer externen Person).
- Wo sich Mitarbeitende als Täter zeigen, sollte auf eine sofortige Entbindung von der Mitarbeit hingewirkt werden. Opfer und Täter müssen zum Schutz des Opfers getrennt werden.
- Müssen weitere Stellen informiert werden (Kreisverband, weitere Ortsvereine, Kirchenkreis, CVJM-Westbund, Polizei, etc.)?
- Braucht es eine öffentliche Erklärung?

Besondere Situationen

Betrifft die Vermutung eine hauptamtliche Person des Vereins, so werden über die Vertrauensperson im CVJM der Vorstand des CVJM Moers informiert und auf jeden Fall eine externe Ansprechperson hinzugezogen. Arbeitsrechtliche Konsequenzen und auch Strafverfolgung sollen mit externer Beratung geprüft werden.

Betrifft die Vermutung eine Vertrauensperson des CVJM Moers, muss auf jeden Fall eine externe Ansprechperson hinzugezogen werden.

Für ehrenamtlich Mitarbeitende steht das Merkblatt: „Handlungsleitlinien für Mitarbeitende“ im Anhang zur Verfügung.

5.2 Rehabilitierung

Der CVJM Moers hat nicht nur Sorge für die Betroffenen zu tragen, sondern auch für die Personen gegen die sich eine Vermutung auf sexuelle Gewalt richtet. Sollte eine Person falsch beschuldigt worden sein, so hat sie ein Recht darauf, dass diese Vermutung, ggf. auch öffentlich, aus dem Weg

geräumt wird. Der CVJM trägt die Verantwortung mit der Person ins Gespräch zu gehen und zu reflektieren, wie es zu der Vermutung kommen konnte. Wie es ihr geht und was sie sich vom CVJM wünscht. Sollte dies gewünscht sein hilft der CVJM beim Finden von externer Unterstützung und Beratung.

Mit der Person, die falsch beschuldigt wurde, wird gemeinsam abgestimmt welche Personen darüber informiert werden sollen, dass die Vermutung ausgeräumt wurde. Möglichkeiten sind hier bspw. die Öffentlichkeit, Gremien, Mitarbeitende, Teilnehmende und ihre Eltern. Auch über die Art und Weise stimmt sich der CVJM mit der zu rehabilitierenden Person ab und übernimmt die Verantwortung für die Durchführung.

5.3 Aufarbeitung

Aufarbeitung hat zum Ziel aus dem Geschehenen für die Zukunft zu lernen. Wir unterscheiden zwischen persönlicher und strukturbbezogener Aufarbeitung

Persönliche Aufarbeitung

Die persönliche Aufarbeitung hat das Ziel alle Beteiligten dabei zu unterstützen, das Erlebte zu verarbeiten. Hier muss geprüft werden ob und wenn ja welche Unterstützung einzelne Personen oder Personen Gruppen benötigen. Denkbar sind bspw. (1) extern moderierte Gruppenangebote für Teams, den Vorstand, Eltern oder auch ältere Jugendliche, (2) interner Austausch über Gedanken, Ängste und Sorgen sowie (3) die Vermittlung an externe Beratungsstellen.

Strukturbbezogener Aufarbeitung

Hier geht es um die Analyse der Fallkonstellation. In gemeinsamer kritischer Reflexion sollen die Strukturen analysiert werden, die die Gewaltkonstellation möglich gemacht haben, aber auch welche Strukturen es möglich gemacht haben, dass der Fall bekannt und bearbeitet wurde.

Zukunftsorientiert wird hier herausgearbeitet, wo mit Risiken anders umgegangen werden muss, aber auch wo der CVJM gut aufgestellt ist. Weiter gilt es zu reflektieren ob noch Punkte oder Gespräche in der Verantwortung des CVJM offen sind und ob der Fall ausreichend und sicher dokumentiert ist.

6 Evaluation

Das Schutzkonzept wird alle drei Jahre durch die Vertrauensperson(en), die hauptamtliche Jugendleitung und mindestens die vom Vorstand benannte Ansprechperson evaluiert. Folgende Fragen können hierfür sinnvoll sein:

- ➔ Gibt es gesetzliche Änderungen?
- ➔ Ist die Liste der Führungszeugnisse und Selbstverpflichtungen aktuell?
- ➔ Gibt es ausreichend Schulungsangebote?
- ➔ Funktionieren die Risiko- und Potentialanalysen?
- ➔ Werden junge Menschen und Eltern ausreichend informiert und beteiligt?
- ➔ Sind die Adressen der Anlaufstellen aktuell?
- ➔ Gibt es noch Strukturen, die wir aufgrund aktueller Entwicklungen anpassen wollen?



Das Ergebnis der Evaluation wird im Vorstand diskutiert. Anpassungen und Aktualisierungen des Schutzkonzepts erfolgen durch Beschluss des Vorstands. Die aktuell Mitarbeitenden sollen hierüber zeitnah informiert und die Webseite ist entsprechend zu aktualisieren.

7 ANHANG

Selbstverpflichtung

**für Mitarbeitende im CVJM Moers e.V.
(gleichlautend im CVJM Kreisverband Moers e.V.)**
(Fassung vom 2.11.2025 / 5.11.2025)

CVJM-Arbeit wird durch das Miteinander von Menschen und ihrer Beziehung zu Gott lebendig. Dieses Miteinander soll von gegenseitigem Vertrauen geprägt sein. Vertrauensvolle Beziehungen geben jungen Menschen Sicherheit und stärken sie. Beziehung und Vertrauen von jungen Menschen dürfen nicht ausgenutzt werden.

Deshalb halte ich folgende Grundsätze ein:

- Ich stärke die mir anvertrauten jungen Menschen. Ich gehe achtsam mit ihnen um und schütze sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt.
- Ich verpflichte mich, alles dafür zu tun, in der Arbeit des CVJM Vernachlässigung, sexualisierte Gewalt und andere Formen von Gewalt zu verhindern.
- Ich respektiere die individuellen Grenzempfindungen der jungen Menschen.
- Ich greife ein bei Anzeichen von sexistischem, diskriminierendem, rassistischem und gewalttätigem Verhalten in verbaler und nonverbaler Form.
- Ich achte darauf, dass wertschätzender und respektvoller Umgang untereinander gepflegt wird.
- Ich lebe einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz.
- Ich respektiere die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze von Teilnehmenden und Mitarbeitenden.
- Ich missbrauche meine Macht als Mitarbeitender nicht für sexualisierte Kontakte zu den uns anvertrauten jungen Menschen.
- Wenn ich gewaltsame Übergriffe, sexualisierte Gewalt sowie Formen der Vernachlässigung vermute oder wahrnehme, schaue ich nicht weg, sondern suche kompetente Hilfe.

Moers,

.....

(Name)

.....

(Unterschrift)

Handlungsleitlinien

bei Fällen von sexualisierter Gewalt

(gleichlautend im CVJM Kreisverband Moers e.V.)

(Fassung vom 2.11.2025 / 5.11.2025)

Alle Teilnehmenden bei Angeboten des CVJM Moers e.V. sind vor jeglicher Art sexualisierter Gewalt und Grenzüberschreitung zu schützen. Diese Leitlinien sollen dabei helfen.

Was tun, wenn Du...

... vermutest, dass ein:e Teilnehmende:r sexualisierte Gewalt erfahren hat?

- Schau hin und nimm deine Gefühle ernst! Beobachte und notiere mit Datum, was du siehst oder gesehen hast. Halt dich an diese Empfehlungen und handle bedacht. Falsche Schritte können großen Schaden anrichten.
- Sprich ein Kind nicht direkt auf Deine Beobachtungen an und auch nicht mit dem möglichen Täter.
- Wende Dich an die Leitung der Gruppe oder der Freizeit. Falls Sie der Verdacht betrifft melde Dich direkt bei der Ansprechperson des CVJM oder einer anderen Person zu der Du Vertrauen hast. Aktuelle Telefonnummern und Mailadressen findest Du auf www.cvjm-moers.de und am Ende des Dokuments.

... von einem Betroffenen angesprochen wirst?

- Menschen, die sich als Opfer sexueller Gewalt zu erkennen geben, ist grundsätzlich Glauben zu schenken. Die Gefahr, dass ungerechtfertigte Anschuldigungen von Kindern und Jugendlichen gemacht werden, ist – belegt durch Studien und Erfahrungen – äußerst gering.
- Höre der Person die Dir von ihren Erlebnissen berichtet gut zu. Stoppe Sie aber auch, wenn Du den Bericht nicht ertragen kannst.
- Schreibe auf, was Dir berichtet wurde
- Melde Dich bei der Leitung des CVJM-Angebots und/oder einer Vertrauensperson des CVJM Moers und stimme das weitere Vorgehen mit der Person ab.
- Menschen, die sich als Opfer sexueller Gewalt zu erkennen geben, sind als handlungs- und entscheidungsfähige Personen ernst zu nehmen. Rede mit Ihnen darüber was Du tust. Betroffene sollen darüber informiert werden, dass die Person, der sie sich anvertraut haben, die Unterstützung einer Beratungsstelle in Anspruch nehmen wird.
- Für die Aufarbeitung von Erlebnissen sexueller Gewalt ist oftmals qualifizierte therapeutische und/oder seelsorgerliche Hilfe notwendig. Weise betroffene Personen darauf hin, dass Sie sich Hilfe holen dürfen. Unterstütze Sie dabei Hilfe zu finden.
- Die Konfrontation von Opfern mit ihren Tätern ist zu vermeiden. Falls das Opfer eine solche Konfrontation als hilfreich betrachtet, soll diese mit therapeutischer und / oder seelsorgerlicher Unterstützung vorbereitet werden.

... selbst von sexualisierter Gewalt betroffen bist?

- Du bist nicht schuld daran. Die Schuld liegt immer beim Täter. Es ist normal, in dieser Situation Schuldgefühle zu haben, obwohl sie unbegründet sind.
- Du musst den Täter nicht schützen. Du hast ein Recht Dir Hilfe zu holen!
- Sprich mit einer Person der Du vertraust. Bitte Sie mit Dir gemeinsam Hilfe zu suchen. Gerne kannst Du Dich bei den Vertrauenspersonen melden. Oder auch bei anderen Fachberatungsstellen. Informationen findest Du zum Beispiel auf www.cvjm-moers.de und am Ende des Dokuments

Wichtige weitere Hinweise und Informationen für Freizeit- und Gruppensituationen

Mitarbeitende, die innerhalb des CVJM sexualisierte Gewalt vermuten oder erkennen, sind auf Hilfe angewiesen. Sie sind aufgefordert neben der persönlichen Betroffenheit, auch an den Verband zu denken: Fälle sexualisierter Gewalt können für den CVJM rechtliche Folgen haben.

Aus diesen Gründen ist die Vertrauensperson des CVJM Moers und ein Mitglied des Vorstands offen über Beobachtungen oder erhärtete Vermutungen sexueller Gewalt zu informieren.

- Mitarbeitende sollte die Freizeit- oder Gruppenleitung informieren, falls diese nicht betroffen ist. Andernfalls eine der benannten Vertrauenspersonen. Die Freizeitleitung wendet sich an eine Beratungsstelle und informiert jemanden aus dem Vorstand, der ihr Vertrauen hat.
- Betrifft ein Vorwurf eine hauptamtliche Person des Vereins, so wird neben einer Ansprechperson im CVJM auch der Vorstand des CVJM Moers informiert. Im Weiteren wird eine externe Ansprechperson hinzugezogen.
- Wo Menschen sich als Täter zeigen, sollte auf eine sofortige Entbindung von der Mitarbeit hingewirkt werden; Opfer und Täter müssen zum Schutz des Opfers getrennt werden.
- Besteht gegen Mitarbeitende eine Vermutung, wird er oder sie nicht direkt über diese Vermutung informiert. Die übrigen Verantwortlichen müssen unter Umständen Maßnahmen ergreifen, ohne die Beschuldigte oder den Beschuldigten zu informieren.

Vertrauenspersonen für den CVJM Moers e.V.:

Martin Teuber [0163-2579260] und Meike Wittfeld [0177-4300170];
beide: vertrauensperson@cvjm-moers.de

Carolin Grahe ist Ansprechperson des Vorstands des CVJM Moers e.V. für das Schutzkonzept. Sie ist über bekannten persönlichen Kontaktkanäle erreichbar.

Externe Kontaktstellen [Stand 9/2025]

- Evangelische Landeskirche, Stabstelle PIA, Claudia Paul, Telefon: 0211-4562 391 [<mailto:claudia.paul@ekir.de>]
- CVJM Westbund, Kerstin Möller, Telefon: 02772-646 11 69 [k.moeller@cvjm-westbund.de]
- Jugendamt der Stadt Moers
- „Hilfe-Portal sexueller Missbrauch“ Anlaufstellen und Informationen für Betroffene, Fachkräfte und weitere Ratsuchende [www.hilfe-portal-missbrauch.de]
- Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt der Caritas Moers-Xanten [<https://www.caritas-moers-xanten.de/wer-sind-wir/praevention/fachberatung-gegen-sexualisierte-gewalt>]
- Beratungsstelle der AWO für betroffene von häuslicher, körperlicher und sexueller Gewalt [<https://www.awo-kv-wesel.de/unsere-angebote/haeusliche-koerperliche-und-sexuelle-gewalt/>]

Risikoanalyse für Freizeitmaßnahmen

(gleichlautend im CVJM Kreisverband Moers e.V.)

(Fassung vom 2.11.2025 / 5.11.2025)

Die vorliegende Risikoanalyse ist integraler Bestandteil des Schutzkonzeptes des CVJM Moers e.V.

Die Risikoanalyse hilft dabei, einzuschätzen wie gut Teilnehmende und Mitarbeitende in unseren Veranstaltungen geschützt werden. Der CVJM Moers e.V. hat sich verpflichtet, die nachfolgende Analyse im Rahmen der Vorbereitung von Freizeitmaßnahmen mit den Mitarbeitenden vorzunehmen. Daraus lassen sich notwendige Maßnahmen ableiten, priorisieren und umsetzen.

In der Bearbeitung dieses Dokumentes geht es weniger darum „Kreuzchen“ zu setzen, als vielmehr anhand der Fragen miteinander in ein vertieftes Gespräch zu kommen, um somit die Beteiligten zum einen über das „Schutzkonzept“ zu informieren und zum anderen über mögliche Potenziale und Risiken zu sensibilisieren. Bei Bedarf können Mitarbeitendenteams dieses Gespräch unter Anleitung der Vertrauensperson für sexualisierte Gewalt im CVJM Moers e.V. tun.

Durch diesen Diskurs sollen präventiv alle an einer Maßnahme beteiligten Mitarbeitenden sensibilisiert werden und zugleich im Falle eines Verdachts oder eines Vorfalls handlungsfähig sein.

Organisatorisches:

Freizeitmaßnahme	
Zeit	
Ort	
Leitung	
Teammitglieder	

Risikoanalyse:

Zielgruppe	geringes Risiko	hohes Risiko
Kinder/Jugendliche von _____ bis _____ Jahren		
Was ergibt sich aus dem Alter (z.B. Jugendschutz, Entwicklungsstand)		
Handelt es sich um eine Gruppe mit kleiner oder großer Altersspanne?		
Wie ist das Verhältnis von Mädchen und Jungen?		
Gibt es Kinder mit Behinderungen?		
Wissen wir von Kinder mit Gewalterfahrung oder Kinder aus dem Jugendhilfekontext?		
Welche Schutzzaltersgrenzen sind betroffen (bis 14 Jahre, 14-16 Jahre, 16-18 Jahre)		
Was wissen wir noch über die Teilnehmenden?		
Konkrete Maßnahmen, wenn nötig/ möglich		

Dauer	geringes Risiko	hohes Risiko
Wechseln die Teilnehmenden häufig?	Ja	Teils, teils
Findet die Veranstaltung regelmäßig statt?	Sporadisch (ein bis viermal im Jahr)	Mehrfach (z.B. auch mehr als drei Tage hintereinander)
Wie lange dauert die Maßnahme?	Stundenweise	Mehrere Stunden tagsüber
Eigene Punkte		
Konkrete Maßnahmen, wenn nötig/möglich		

Intensität	geringes Risiko → hohes Risiko		
Kann/Wird ein Vertrauensverhältnis zwischen einzelnen Personen aufgebaut?	Nein	Vielleicht	Gut möglich
Wie groß ist der Altersunterschied von Mitarbeitenden den Teilnehmenden?	Gering (weniger als drei Jahre)	Mittel (drei bis fünf Jahre)	Hoch (über fünf Jahre)
Beinhaltet die Maßnahme Übernachtungen gemeinsam (z.B. gemischt-geschlechtlich) in einem Zimmer, Zelt, Boot?	Nein		Ja
Gibt es Kontakt von einzelnen Mitarbeitenden zu den Teilnehmenden außerhalb der Maßnahme?	Nein	Nicht auszuschließen	Ja
Eigene Punkte			
Konkrete Maßnahmen, wenn nötig/ möglich			

Ort	geringes Risiko → hohes Risiko		
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche im Gebäude und/oder auf dem Grundstück?	nein		ja
Ist das Grundstück aus dem öffentlichen Raum einsehbar?	nein		ja
Gibt es Räume in/ Orte, an die sich die Nutzer bewusst zurückziehen können?	nein		ja
Werden die oben genannten Räume/ Orte zwischendurch „kontrolliert“?	ja		nein
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Gebäude / Gelände haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn)?	nein		Ja
Eigene Punkte			
Konkrete Maßnahmen, wenn nötig/ möglich			

Mitarbeitende	geringes Risiko → hohes Risiko		
Sind alle Mitarbeitende in Bezug auf Kindeswohl bzw. sexualisierte Gewalt geschult?	ja		Nein / Schulungen liegen lange zurück
Besteht aus Sicht der Mitarbeitenden zusätzlicher Schulungsbedarf?	nein		ja
Sind allen Mitarbeitenden die Vertrauenspersonen und Handlungsleitlinien bekannt?	ja		Nein
Wurde die Selbstverpflichtungserklärung von allen Mitarbeitenden unterschrieben?	ja		nein
Liegt von jedem Mitarbeitenden ein unbedenkliches erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor?	Ja		nein
Schlafen Mitarbeitende und Teilnehmende gemeinsam (z.B. gemischt-geschlechtlich) in einem Raum/ Zelt / Boot?	nein		Ja
Ist der Leitung bekannt, wen sie beim Bekanntwerden eines Falles kontaktiert?	ja		nein
Wissen Eltern und Kinder wen sie bei Bedarf – auch auf längeren Freizeiten – ansprechen können?	ja		nein
Eigene Punkte			
Konkrete Maßnahmen, wenn nötig/ möglich			

Datum:

Unterschrift d. Leitung

Risikoanalyse für Gremienarbeit

(gleichlautend im CVJM Kreisverband Moers e.V.)

(Fassung vom 2.11.2025 / 5.11.2025)

Die vorliegende Risikoanalyse ist integraler Bestandteil des Schutzkonzeptes des CVJM Moers e.V.

Die Risikoanalyse hilft dabei, einzuschätzen wie gut Teilnehmende und Mitarbeitende in unseren Veranstaltungen geschützt werden. Der CVJM Moers e.V. hat sich verpflichtet, die nachfolgende Analyse im Rahmen seiner Gremienarbeit vorzunehmen. Daraus lassen sich notwendige Maßnahmen ableiten, priorisieren und umsetzen.

In der Bearbeitung dieses Dokumentes geht es weniger darum „Kreuzchen“ zu setzen, als vielmehr anhand der Fragen miteinander in ein vertieftes Gespräch zu kommen, um somit die Beteiligten zum einen über das „Schutzkonzept“ zu informieren und zum anderen über mögliche Potenziale und Risiken zu sensibilisieren. Bei Bedarf können Gremien dieses Gespräch unter Anleitung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt im CVJM Moers e.V. tun.

Durch diesen Diskurs sollen präventiv alle in einem Gremium Mitwirkenden sensibilisiert werden und zugleich im Falle eines Verdachts oder eines Vorfalls handlungsfähig sein.

Organisatorisches

Gremium	
Wahlperiode	
Leitung	
Mitglieder des Gremiums	

Risikoanalyse

Mitarbeitende, Angestellte	geringes Risiko	hohes Risiko	
Sind alle Mitarbeitenden in Bezug auf das Schutzkonzept geschult?	ja		Nein / Schulungen liegen lange zurück
Wenn nicht, wann und wie können diese Personen sensibilisiert und geschult werden?			
Besteht aus Sicht der Mitarbeitenden zusätzlicher Schulungsbedarf?	nein		ja
Wurde die Selbstverpflichtungserklärung von allen Mitarbeitenden unterzeichnet?	ja		nein
Liegt von jedem Mitarbeitenden ein unbedenkliches erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor?	nein		ja
Sind die Vertrauenspersonen des CVJM Moers e.V. bekannt?	ja		nein
Sind die Informationswege bei Bekanntwerden eines Falls bzw. Verdachtsfalls bekannt?	Ja		nein
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	ja		nein
Eigene Punkte			
Konkrete Verbesserungsvorschläge oder Maßnahmen, wenn nötig/ möglich			

Vorstand	geringes Risiko → hohes Risiko		
Gibt es regelmäßige Schulungen? Wen adressieren diese Schulungen?	ja		nein
Ist mindestens eine Ansprechperson für Kindeswohl/das Schutzkonzept benannt?	ja		nein
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich Mitarbeitenden und Angestellten eingefordert?	ja		nein
Sind Zuständigkeiten und Strukturen verlässlich und klar geregelt?	ja		nein
Wie gehen wir bei einer konkreten Anschuldigung / einem Gerücht gegenüber einem Mitarbeitenden um?			
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	ja		nein
In welchem Rhythmus thematisiert das Gremium Kindeswohl bzw. sexualisierte Gewalt?			
Wo werden notwendige Informationen veröffentlicht? Wie erhalten Mitarbeitende diese Informationen?			
Gibt es einen Presseverantwortlichen?	Ja		nein
Eigene Punkte			
Konkrete Verbesserungsvorschläge oder Maßnahmen, wenn nötig/ möglich			

Datum:

Unterschriften der Vorstandsmitglieder

Risikoanalyse für Gruppenarbeit

(Fassung vom 2.11.2025)

Die vorliegende Risikoanalyse ist integraler Bestandteil des Schutzkonzeptes des CVJM-Ortsverein Moers e.V.

Die Risikoanalyse hilft dabei, einzuschätzen wie gut Teilnehmende und Mitarbeitende in unseren Veranstaltungen geschützt werden. Der CVJM Ortsverein Moers e.V. hat sich verpflichtet, die nachfolgende Analyse im Rahmen von Gruppenmaßnahmen mit den Mitarbeitenden vorzunehmen. Daraus lassen sich notwendige Maßnahmen ableiten, priorisieren und umsetzen.

In der Bearbeitung dieses Dokumentes geht es weniger darum „Kreuzchen“ zu setzen, als vielmehr anhand der Fragen miteinander in ein vertieftes Gespräch zu kommen, um somit die Beteiligten zum einen über das „Schutzkonzept“ zu informieren und zum anderen über mögliche Potenziale und Risiken zu sensibilisieren. Bei Bedarf können Mitarbeitendenteams dieses Gespräch unter Anleitung der Vertrauensperson für sexualisierte Gewalt im CVJM Ortsverein Moers e.V. tun.

Durch diesen Diskurs sollen präventiv alle an einer Maßnahme beteiligten Mitarbeitenden sensibilisiert werden und zugleich im Falle eines Verdachts oder eines Vorfalls handlungsfähig sein.

Organisatorisches:

Maßnahme	
Zeit	
Ort	
Leitung	
Teammitglieder	

Risikoanalyse:

Zielgruppe	geringes	→	hohes Risiko
Kinder/Jugendliche von _____ bis _____ Jahren			
Was ergibt sich aus dem Alter (z.B. Jugendschutz, Entwicklungsstand)			
Handelt es sich um eine Gruppe mit kleiner oder großer Altersspanne?			
Wie ist das Verhältnis von Mädchen und Jungen?			
Gibt es Kinder mit Behinderungen?			
Wissen wir von Kinder mit Gewalterfahrung oder Kinder aus dem Jugendhilfekontext?			
Welche Schutzzaltersgrenzen sind betroffen (bis 14 Jahre, 14-16 Jahre, 16-18 Jahre)			
Was wissen wir noch über die Teilnehmenden?			
Konkrete Maßnahmen, wenn nötig/ möglich			

Dauer	geringes Risiko → hohes Risiko		
	Ja	Teils, teils	Nein
Wechseln die Teilnehmenden häufig?	Sporadisch (ein bis viermal im Jahr)	Mehrfach (z.B. auch mehr als drei Tage hintereinander)	Regelmäßig
Wie lange dauert die Maßnahme?	Stundenweise	Mehrere Stunden tagsüber	Über Tag und Nacht
Eigene Punkte			
Konkrete Maßnahmen, wenn nötig/möglich			
Intensität	geringes Risiko → hohes Risiko		
	Nein	Vielleicht	Gut möglich
Kann/Wird ein Vertrauensverhältnis zwischen einzelnen Personen aufgebaut?	Gering (weniger als drei Jahre)	Mittel (drei bis fünf Jahre)	Hoch (über fünf Jahre)
Wie groß ist der Altersunterschied von Mitarbeitenden den Teilnehmenden?	Nein		Ja
Beinhaltet die Maßnahme Übernachtungen gemeinsam (z.B. gemischt-geschlechtlich in einem Zimmer, Zelt, Boot?)	Nein		
Gibt es Kontakt von einzelnen Mitarbeitenden zu den Teilnehmenden außerhalb der Maßnahme?	Nein	Nicht auszuschließen	Ja
Eigene Punkte			
Konkrete Maßnahmen, wenn nötig/ möglich			

Ort	geringes Risiko	hohes Risiko
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche im Gebäude und/oder auf dem Grundstück?	nein	ja
Ist das Grundstück aus dem öffentlichen Raum einsehbar?	nein	ja
Gibt es Räume in/ Orte, an die sich die Nutzer bewusst zurückziehen können?	nein	ja
Werden die oben genannten Räume/ Orte zwischendurch „kontrolliert“?	ja	nein
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Gebäude / Gelände haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z.B. Handwerker, externe Hausmeister, externe Reinigungskräfte, Nachbarn)?	nein	Ja
Eigene Punkte		
Konkrete Maßnahmen, wenn nötig/ möglich		

Mitarbeitende	geringes Risiko	hohes Risiko
Sind alle Mitarbeitende in Bezug auf Kindeswohl bzw. sexualisierte Gewalt geschult?	ja	Nein / Schulung liegt lange zurück
Besteht aus Sicht der Mitarbeitenden zusätzlicher Schulungsbedarf?	nein	ja
Sind allen Mitarbeitenden die Vertrauenspersonen und Handlungsleitlinien bekannt?	ja	nein
Wurde die Selbstverpflichtungserklärung von allen Mitarbeitenden unterschrieben?	ja	nein
Liegt von jedem Mitarbeitenden ein unbedenkliches erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor?	ja	nein
Schlafen Mitarbeitende und Teilnehmende gemeinsam in einem Raum/ Zelt / Boot?	ja	nein
Ist der Leitung bekannt, wen sie beim Bekanntwerden eines Falles kontaktiert?	ja	nein
Wissen Eltern und Kinder wen sie bei Bedarf – auch auf längeren Freizeiten – ansprechen können?	ja	nein
Eigene Punkte		
Konkrete Maßnahmen, wenn nötig/ möglich		

Datum:

Unterschrift d. Leitung