A4.1NEU Institutionelles Schutzkonzept

Antragsteller*in: BDKJ-Diözesanvorstand

1 Kultur der Achtsamkeit; Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt

2 Das Ziel dieses Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) ist eine Kultur der
3 Achtsamkeit. Basierend auf der Grundhaltung von Wertschätzung und Respekt,
4 erfordert dies neben einem bewussten und reflektierten Umgang mit sich selbst
5 auch einen behutsamen und wertschätzenden Umgang mit Kindern und Jugendlichen,
6 schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und der in der kirchlichen
7 Jugendverbandsarbeit Tätigen untereinander.

8 Achtsamkeit wird in der Kinder- und Jugendverbandsarbeit erfahrbar durch einen
9 klar geregelten Schutz vor übergriffigem Verhalten, um den alle wissen sollen.
10 Dabei braucht es in einem ersten Schritt eine Sensibilisierung für die Grenzen
11 anderer Personen.

12 Zur Sicherstellung dieser wertschätzenden Grundhaltung und der Kultur der
13 Achtsamkeit dient im Besonderen auch die Verpflichtungserklärung zum
14 grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder
15 hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen Jugendverbandsarbeit im Bistum
16 Trier für ehrenamtlich Tätige sowie der Verhaltenskodex für die
17 Mitarbeiter*innen der Abteilung 1.6 "Jugend" und allen ihr zugeordneten
18 Dienststellen und Einrichtungen.

19 Risiko- und Potenzialanalyse; Partizipation

20 *Anpassung durch jeden Verband*

21 Die Risiko- und Potenzialanalyse ist die Basis für die Erstellung eines
22 Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) gegen sexualisierte Gewalt und sollte
23 daher immer am Anfang der Konzepterstellung stehen. Sie ist ein wichtiges
24 Instrument, um die Schwachstellen, Gefährdungspotentiale und
25 Gelegenheitsstrukturen im eigenen Verband zu identifizieren, die einen Einfluss
26 auf die Ausübung von sexualisierter Gewalt haben können.

27 Eine gründliche Analyse im Hinblick auf mögliche Gefährdungen im Zusammenhang
28 mit Arbeitsabläufen, Maßnahmen, räumlichen Gegebenheiten, Personalauswahl sowie

29 dem Umgang mit Nähe und Distanz im Team und in Bezug auf die uns anvertrauten
30 Menschen ermöglicht, sich vorhandener Risiken bewusst zu werden, diese zu
31 minimieren und ggf. auch gänzlich auszuschalten. Sie verdeutlicht auch wie die
32 Rechte der Kinder und Jugendlichen in einem Verband bereits geachtet werden, wie
33 deren Schutz bereits hergestellt wird und an welchen Stellen noch Bedarf zur
34 Weiterentwicklung besteht.

35 Partizipation und Kindermitbestimmung zählen zu den grundlegenden Prinzipien der
36 verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit und werden bei der Erstellung des
37 Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) berücksichtigt. Somit wird auch die
38 Analyse in einem partizipativen Dialog durchgeführt. Zu den Adressat*innen der
39 Risiko- und Potenzialanalyse gehören neben den in der kirchlichen
40 Jugendverbandsarbeit Tätigen auch weitere Personen, die im engeren oder
41 entfernteren Kontakt zu dem jeweiligen Verband stehen: Kinder, Jugendliche,
42 schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte,
43 Praktikant*innen, Kooperationspartner*innen etc. Sie werden als Expert*innen
44 ihrer Lebenswelt einbezogen. Das bedeutet, sie werden über die Erstellung des
45 ISK informiert, aufgeklärt und aktiv in den Prozess eingebunden und mit Einsatz
46 zielgruppenorientierter und altersangemessener Methoden beteiligt.

47 Die Ergebnisse der Analyse bilden die Grundlage für die Entwicklung des
48 Institutionellen Schutzkonzeptes und der Weiterentwicklung konkreter
49 Präventionsmaßnahmen sowie einer Kultur der Achtsamkeit für den jeweiligen
50 Verband.

51 In der vorliegenden Risiko- und Potenzialanalyse wurden folgende Bereiche in den
52 Blick genommen:

- 53 • Zielgruppe(n)
- 54 • (Entscheidungs-) Strukturen
 - 55 ◦ Beschwerdewege
 - 56 ◦ Krisenmanagement
 - 57 ◦ Qualitätsmanagement
 - 58 ◦ Kommunikations- und Fehlerkultur
- 59 • Personalgewinnung, -verantwortung und -entwicklung
- 60 • Pädagogisches Konzept/Verhaltensregeln
 - 61 ◦ Gestaltung von Nähe und Distanz
- 62 • Gelegenheiten

- 63 ◦ Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse
- 64 ◦ Risiko-Orte, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen
- 65 ◦ Räumliche Situation
- 66 ◦ Andere potenzielle Risiko- und Schutzfaktoren

- 67 • ... ggf. Ergänzungen an dieser Stelle einfügen

68 Folgende Adressat*innen wurden partizipativ in die Analyse eingebunden:

69 -->(zu benennen von dem jeweiligen Verband im Fließtext oder auflisten)

70 Folgende Methoden wurden für die Analyse verwendet:

71 -->(zu benennen von dem jeweiligen Verband im Fließtext oder auflisten; z.B.
72 Fragebogen, in Gruppenstunden, Einzelabfrage etc. Die eingesetzten Methoden
73 können dann im Anhang aufgeführt werden, wenn gewünscht.)

74 **1. Personalauswahl und -entwicklung / Aus- und Fortbildung**

75 Der Baustein Personalauswahl und -entwicklung / Aus- und Fortbildung stellt
76 einen wesentlichen Schwerpunkt im ISK dar. In diesem Baustein wird beschrieben,
77 in wessen Verantwortungsbereich die Einstellung sowie die Aus- und Fortbildung
78 von Beschäftigten im BDKJ und seinen Jugendverbänden liegen.

79 **1.1 Personalauswahl und -entwicklung**

80 Das Thema Prävention von (sexualisierter) Gewalt wird bereits bei der
81 Stellenausschreibung platziert. Das vorrangige Ziel während des
82 Auswahlverfahrens ist es, eine für den BDKJ und den jeweiligen Jugendverbänden
83 und die damit verbundenen Aufgaben geeignete Person auszuwählen. Dabei ist es
84 sinnvoll zusätzlich im angemessenen Rahmen die Prävention sexualisierter Gewalt
85 zu berücksichtigen. Sollte sich jemand bewerben, der die Absicht besitzt, die
86 vertrauensvolle Arbeit im Jugendverband zu missbrauchen, hat der gesamte Ablauf
87 des Einstellungsverfahrens eine wichtige Signalwirkung. Das kann dazu führen,
88 dass die Person unter Umständen von einer Bewerbung absieht bzw. diese
89 zurückzieht.

90 Diese Übersicht und die damit verbundenen Materialien sollen alle Beteiligten
91 dabei unterstützen, ein fachlich fundiertes Personalauswahlverfahren
92 durchzuführen und dabei zusätzlich den Aspekt der Prävention zu beachten.

93 **1.1.1 Beschreibung des Auswahlverfahrens**

94 Wenn neue Beschäftigte im BDKJ und seinen Jugendverbänden eingestellt werden,
95 sind folgende Akteur*innen an der Auswahlentscheidung beteiligt:

- 96 • Die Verbandsleitung
- 97 • Der Vorstand des BDKJ
- 98 • Die Abteilungsleitung Jugend, Bischöflichen Generalvikariats (BGV)
- 99 • Die Personalabteilung des BGV

100 Zudem ist es erforderlich "Prävention sexualisierter Gewalt" während der
101 Einarbeitungszeit und auch in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden
102 Mitarbeiter*innengesprächen zu thematisieren.[\[1\]](#)

103 **1.1.2 Im Bewerbungsverfahren**

104 Wer ist im Bewerbungsverfahren wofür verantwortlich?

105 **(Hier befindet sich eine Tabelle)**

106 Beim Bewerbungsgespräch für Referent*innen sind die Verbandsleitungen des
107 Verbandes und der Vorstand des BDKJ verantwortlich für die inhaltliche
108 Gestaltung der Stellenausschreibung, die Analyse der Bewerbungsunterlagen sowie
109 für die zentralen inhaltlichen Fragen im Vorstellungsgespräch. Die
110 Personalabteilung des Bischöflichen Generalvikariats vertritt im
111 Bewerbungsverfahren den Dienstgeber und ist für alle dafür relevanten Fragen und
112 Informationen zuständig (Einstufung, KAVO, Dienstrechtliche Voraussetzungen
113 etc.).

114 **1.1.3 Die Stellenausschreibung**

115 Bereits in der Stellenausschreibung wird über das institutionelle Schutzkonzept
116 des BDKJ und der Jugendverbände sowie über Standards zur Prävention
117 (sexualisierter) Gewalt informiert. Dies hat zum einen eine abschreckende
118 Wirkung gegenüber potenziellen Täter*innen, zum anderen wird bereits vor einem
119 Anstellungsverhältnis über die Haltung des BDKJ und seiner Jugendverbände zu
120 diesem Thema informiert.

121 Beispielsweise könnte in der Stellenausschreibung stehen: *'Wir erwarten einen*
122 *aktiven Einsatz für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige*
123 *Erwachsene auf der Grundlage der Präventionsordnung und des Präventionskonzeptes*
124 *des BDKJ im Bistum Trier'*

125 **1.1.4 Sichtung der Bewerbungsunterlagen**

126 Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen in Hinblick auf Prävention helfen
127 folgende Fragen:

- 128 • Sind die Unterlagen in ihrer Form angemessen und vollständig?
- 129 • Gibt es 'Brüche' im Lebenslauf, Unplausibilitäten oder Widersprüche, die
130 es nachzufragen gilt?
- 131 • Ist der berufliche Werdegang lückenlos (nahtloses Anschließen von Daten)?
- 132 • Handelt es sich um eine*n Bewerber*in, die*der ungewöhnlich häufig Stellen
133 wechselte? Welche Begründungen gibt es für den häufigen Wechsel?
- 134 • Enthalten die Arbeitszeugnisse auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug
135 auf Nähe, Distanz und Empathie?
- 136 • Wurde häufig der Wohnort gewechselt?
- 137 • Gibt es eine nachgewiesene Kompetenz z.B. durch Aus- und Weiterbildung
138 bzw. Zusatzqualifikationen, soziales Engagement und Ehrenamt, die für das
139 Themenfeld Prävention relevant sein können?

140 **1.1.5 Vorbereitung und Durchführung des Bewerbungsgesprächs**

141 Das Bewerbungsgespräch hat in der Personalauswahl eine Schlüsselfunktion.
142 Grundsätzlich gilt, dass ein Vorstellungsgespräch die Entscheidung über
143 persönliche und fachliche Eignung des Bewerbenden unterstützen soll. Von daher
144 sollte zunächst die Führung des Bewerbungsgesprächs im Mittelpunkt der
145 Vorbereitung stehen. Folgende Aspekte sind dabei zu beachten:

- 146 • Mit zunehmender Strukturierung steigt auch die Qualität eines
147 Bewerbungsgesprächs. Strukturierte Fragen ermöglichen einen umfangreichen
148 Eindruck über den*die Bewerber*in und vermeiden eine zu starke
149 Beeinflussbarkeit der Verbandsleitung durch einen ersten Eindruck.
- 150 • Die Entscheidung sollte von objektivierbaren Kriterien passend zur
151 ausgeschriebenen Stelle und nicht nur von persönlichen Eindrücken
152 beeinflusst werden. Dazu sollten im Vorhinein entsprechende Kriterien
153 festgelegt werden.
- 154 • Die Beteiligten am Bewerbungsgespräch vereinbaren sich in einem vorherigen

155 Treffen über die Aufteilung der Fragen.

- 156 • Unmittelbar vor dem Bewerbungsgespräch sollte die Möglichkeit bestehen,
157 sich mit dem*der für das Auswahlverfahren Verantwortlichen des
158 Bischöflichen Generalvikariats zu besprechen. Hier sollte der konkrete
159 Ablauf des Bewerbungsgesprächs miteinander vereinbart werden.

- 160 • Während des Gespräches wird dieses aufgrund der Reaktionen des Bewerbenden
161 in seinem Verlauf beeinflusst. Im Bewerbungsgespräch ist es wichtig, auf
162 diese Reaktionen einzugehen, ohne den geplanten Verlauf des
163 Bewerbungsgesprächs aus dem Blick zu verlieren.

- 164 • Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu
165 gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs
166 gemacht werden, in einem Beobachtungsbogen zu dokumentieren. Beobachtungen
167 werden von allen Beteiligten aufgeschrieben, nicht nur von einer Person.
168 Der Beobachtungsbogen sollte direkt nach dem Gespräch ausgefüllt werden
169 und im Anschluss an alle Gespräche zur Auswertung genutzt werden.

- 170 • Es sollte bewusst sein, dass verschiedene Gesprächsführende aus ein- und
171 demselben Gespräch unterschiedliche Schlüsse ziehen könnten.

- 172 • Einen großen Einfluss auf ein Gespräch können Kontextfaktoren, wie
173 beispielsweise die Qualität der vorherigen Bewerbenden haben.

- 174 • Sofern eine interne Bewerbung innerhalb des Bistumsdienstes vorliegt, wird
175 die Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt erneut innerhalb des
176 Bewerbungsgesprächs mit dem*der Bewerber*in thematisiert.

- 177 • Eine kurze Pause zwischen verschiedenen Bewerber*innen ist sinnvoll, um zu
178 Reflektieren und sich auf den*die nächste*n Bewerber*in vorzubereiten.

- 179 • Anhand der Beobachtungsbögen erfolgt zeitnah in einer gemeinsamen
180 Reflexion aller Gesprächsführenden die Auswertung der Bewerbungsgespräche.

181 Über folgende Eigenschaften der Bewerbenden sollten während des Gesprächs
182 Erkenntnis- se gewonnen werden:

- 183 • Eigeninitiative

- 184 • Belastbarkeit

- 185 • Arbeitsbereitschaft

- 186 • Teamfähigkeit
- 187 • Problemlöseverhalten
- 188 • Selbstständigkeit
- 189 • kommunikatives Vermögen

190 Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs sollten neben den formalen und fachlichen
191 Voraussetzungen und Fragen zur christlichen Werteorientierung zusätzlich im
192 Zusammenhang mit dem Präventionskonzept des BDKJ und seiner Jugendverbände
193 folgende Aspekte thematisiert werden:

- 194 • Einstellungsvoraussetzung: kein Eintrag im erweiterten Führungszeugnis
195 gemäß §72a SGB VIII
- 196 • Sexualpädagogisches Konzept der Abteilung Jugend des Bistums Trier
- 197 • Vorstellung der Beschwerdewege für Kinder, Jugendliche und schutz- oder
198 hilfebedürftige Erwachsene und deren Angehörige
- 199 • Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- 200 • Umgang mit verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen
- 201 • Partizipationsmöglichkeiten auf allen Ebenen
- 202 • Umgang mit Konflikten im Team
- 203 • (Selbst)Fürsorge der Mitarbeiter*innen

204 Es sollte auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Fragen zur Prävention, Fragen
205 zur Stelle, Fragen zur Person und allgemeinen Fragen geachtet werden.

206 **Beispielfragen können sein:**

- 207 • Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“/
208 „grenzachtender Umgang“/ „gewaltfreie Erziehung“?
- 209 • Haben Sie sich bereits in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit zum Thema
210 „Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen und schutz-
211 oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ fortgebildet?

- 212 • Sind Sie bereit, sich zum Thema „Grenzachtender Umgang“ weiterzubilden?
- 213 • Welche rechtlichen Grundlagen für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und
214 schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen kennen Sie?
- 215 • Welche Einstellung haben Sie in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt an
216 Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen?
- 217 • Kam das Thema sexualisierte Gewalt in Ihrem beruflichen Kontext schon
218 einmal vor? Wie sind Sie damit umgegangen?
- 219 • Wie gehen Sie mit Kritik um?

220 Auch mit ehrenamtlich Tätigen der Jugendverbandsarbeit finden Auswahlgespräche
221 statt, in denen ebenfalls das Thema “Prävention gegen sexualisierte Gewalt”
222 angesprochen wird. [\[2\]](#)

223 **1.2 Aus- und Fortbildung**

224 Um ihr Wissen und ihre Handlungskompetenz in Fragen zu sexualisierter Gewalt zu
225 vertiefen, nehmen alle hauptberuflich Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen
226 regelmäßig an Präventionsveranstaltungen teil. Ziel der Teilnahme ist es, bei
227 allen Beschäftigten im kirchlichen Dienst eine Haltung zu entwickeln, die den
228 Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in den
229 Mittelpunkt stellt, und ein Verhalten zu trainieren, das eine Kultur der
230 Achtsamkeit umzusetzen hilft. Somit stellen Präventionsschulungen einen
231 wichtigen Teilaspekt des ISK dar.

232 **1.2.1 Standards für Präventionsveranstaltungen**

233 Eine Gruppengröße von 8 -20 Personen in einer Präsenzveranstaltung hat sich
234 bewährt. In größeren Gruppen ist der nötige Austausch kaum möglich. Mehrere
235 Gruppen können mit entsprechender personeller Besetzung parallel laufen, mit
236 gemeinsamem Beginn und Abschluss.

237 Eine Gruppengröße von 10 - 15 Personen in einer Online - Veranstaltung hat sich
238 bewährt. In größeren Gruppen ist der nötige Austausch und der Überblick durch
239 die Referent*innen kaum möglich.

240 Ebenso hat sich bewährt, Veranstaltungen soweit möglich multiprofessionell und
241 im Tandem zu leiten. Zur Durchführung von Präventionsschulungen werden
242 Multiplikator*innen seitens der Fachstelle für Prävention im Bischöflichen
243 Generalvikariat qualifiziert. Diese führen Schulungen gemäß des für das Bistum

244 Trier bestehenden Curriculum durch und garantieren somit die Qualität der
245 Veranstaltung.

246 Die vollständige Teilnahme an einer Präventionsveranstaltung wird mit einem
247 Zertifikat bescheinigt, aus dem hervorgeht, dass diese gemäß des Curriculums
248 erfolgt ist.

249 **1.2.2 Formate von Präventionsveranstaltungen**

250 Prävention basiert auf geteilten Werten zum Kinderschutz und zum Schutz von
251 Schutzbefohlenen. Dazu werden unterschiedliche Formate angeboten:

252 • Präsenzschiilung

253 • Onlineschiilung

254 • Blended Learning

255 Je nach Grad und Intensität des Nah- und Abhängigkeitsverhältnisses in der
256 Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen erhöht
257 sich die Notwendigkeit, sich intensiv mit dem Thema auseinander zu setzen.

258 Darüber hinaus sollen alle Tätigen im BDKJ und seinen Jugendverbänden zu dem
259 Thema informiert werden, da es den Bezug zu der gemeinsam getragenen Kultur
260 gibt.

261 Zur Durchführung der Präventionsveranstaltungen haben sich unterschiedliche
262 Zeitformate bewährt, die sowohl als Präsenz- als auch als Onlineschiilung
263 angeboten werden.

264 • Basisschiilung (1 Schuliungstag):

265 Wer mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
266 hauptamtlich/-beruflich arbeitet, nimmt an der Basisschiilung Prävention teil.
267 Diese umfasst einen Schuliungstag. Sie wird in Verantwortung der Fachstelle
268 Prävention gegen sexualisierte Gewalt durchgeführt.

269 Bei ehrenamtlich Tätigen mit hoher Verantwortlichkeit, die selbständig
270 wahrgenommen wird, wird die Teilnahme an dieser Basisschiilung empfohlen. Die
271 Schuliung wird von ausgebildeten Multiplikator*innen der kirchlichen Kinder- und
272 Jugendarbeit durchgeführt.

273 • Schuliung für Ehrenamtliche:

274 Wer mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
275 ehrenamtlich arbeitet, nimmt an einer Präventionsschulung teil. Deren zeitlicher
276 Umfang richtet sich nach dem Grad der jeweiligen Verantwortung. Die Schulungen
277 werden auf Basis des diözesanen Curriculums von ausgebildeten
278 Multiplikator*innen der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit durchgeführt.

279 • Informationsveranstaltungen:

280 Alle anderen hauptamtlich/ -beruflich Tätigen in der kirchlichen Kinder- und
281 Jugendverbandsarbeit sind regelmäßig auf die Bedeutung der Prävention gegen
282 sexualisierte Gewalt hinzuweisen. Die Konzeptionierung dieser
283 Informationsveranstaltungen erfolgt auf Basis des diözesanen Curriculums in
284 Verantwortung der Abteilung Jugend ZB.1.6 in Kooperation mit der Fachstelle
285 Prävention gegen sexualisierte Gewalt.

286 • Blended Learning:

287 Im Rahmen der Präventionsschulungen ist der Einsatz von Blended Learning Formen
288 möglich, bei denen digitale und Präsenz- bzw. Online-Veranstaltungen kombiniert
289 werden. Dabei werden elektronische Medien für die Vermittlung von Sachwissen
290 eingesetzt, die sich der*die Teilnehmende eigenständig erarbeitet. In einem
291 anschließenden verpflichtenden Präsenztreffen bzw. Online-Seminar stehen Fragen
292 der Teilnehmenden, der Austausch und die Vertiefung der Thematik im Fokus.

293 Ein an die diözesane Präventionsordnung angepasstes eLearning wird von der
294 Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt vorgehalten.

295 • Leitungsschulung:

296 Wer hauptamtlich/-beruflich Leitungsverantwortung für einen Bereich trägt,
297 durchläuft zusätzlich zur Basisschulung das Leitungsmodul Prävention. Dieses
298 umfasst einen weiteren ganztägigen Schulungstag und wird von den diözesanen
299 Präventionsbeauftragten verantwortet.

300 Verantwortliche für einen diözesanen Jugendverband sorgen dafür, dass die hier
301 Tätigen die Schulungen erhalten, die sie benötigen. Bei einem Stellenwechsel
302 oder dem Wechsel zu einem anderen Jugendverband sorgt der*die Verantwortliche
303 des neuen Tätigkeitsfeldes dafür, dass der*die Tätige angemessen in die
304 Präventionsarbeit des neuen Tätigkeitsfeldes eingearbeitet wird, dazu gehört
305 z.B. die ggfs. spezifischen Regelungen zu Nähe und Distanz kennen zu lernen.
306 Zudem wird überprüft, ob ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorliegt.

307 **1.2.3 Inhalte von Präventionsschulungen**

308 Die verpflichtenden Inhalte der Schulungen werden durch die jeweils aktuelle
309 Präventionsordnung vorgegeben. Diese regelt:

310 Prävention gegen sexualisierte Gewalt erfordert Grundkenntnisse und
311 weiterführende Kompetenzen insbesondere zu Fragen von

- 312 • angemessener Nähe und Distanz,
- 313 • Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- 314 • eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- 315 • Psychodynamiken Betroffener,
- 316 • Strategien von Tätern,
- 317 • (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz,
- 318 • Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie
319 begünstigenden institutionellen Strukturen,
- 320 • Straftatbeständen und kriminologischen Ansätzen sowie weiteren
321 einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- 322 • notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die
323 betroffenen Institutionen,
- 324 • sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen (Peer Gewalt) und schutz-
325 oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz-
326 oder hilfebedürftigen Erwachsenen,
- 327 • Schnittstellenthemen wie z. B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung sowie
328 geschlechter- und kultursensible Bildung,
- 329 • regionalen fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener
330 Vernetzung.[\[3\]](#)

331 Im Rahmen der Schulung wird zudem die Vorgabe für das Institutionelle
332 Schutzkonzept des Bistums Trier vorgestellt.

333 Zusätzlich ist es aufgrund der sich stetig weiter entwickelnden Thematik
334 notwendig regelmäßig und bedarfsorientiert spezifische Themenfelder in den Blick

335 zu nehmen und Veranstaltungen dazu anzubieten, wie z.B.:

- 336 • Missbrauch im digitalen Kontext, z.B. Cybermobbing, Sexting
- 337 • Aktuelle Entwicklungen zum Thema im Bistum Trier
 - 338 ◦ MHG-Studie
 - Monitoring
 - 339 ◦ Hinweise aus Studien zu Risikofaktoren innerhalb der katholischen Kirche
 - 340 ◦ usw.

341

342 **2. Verpflichtungserklärung und Verhaltenskodex**

344 zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen
345 und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene in der
346 kirchlichen Kinder- und Jugendverbandsarbeit im Bistum
347 Trier

348 Die Präventionsordnung des Bistums Trier sieht vor, dass sich alle Beschäftigten
349 im kirchlichen Dienst (z.B. hauptamtlich, nebenamtlich, ehrenamtlich Tätige),
350 die mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu
351 tun haben, zu einem grenzachtendem, achtsamen, wertschätzenden und respektvollen
352 Umgang verpflichten. Das Institutionelle Schutzkonzept sieht in diesem
353 Zusammenhang für Hauptamtliche/-berufliche und Nebenamtliche/-berufliche die
354 Einhaltung eines Verhaltenskodexes, für Ehrenamtliche die Einhaltung einer
355 Verpflichtungserklärung vor.

356 **2.1 Verpflichtungserklärung**

357 Ehrenamtlich Tätige in der Kinder- und Jugendverbandsarbeit im Bistum Trier
358 unterschreiben zu Beginn ihrer Tätigkeit die „Verpflichtungserklärung zum
359 grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder
360 hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit im Bistum
361 Trier“. Vor der Unterzeichnung werden die Inhalte dieser Erklärung zwischen
362 einer dafür zuständigen Person und der ehrenamtlich tätigen Person besprochen.
363 Das unterzeichnete Exemplar verbleibt bei der ehrenamtlichen Person. Eine
364 verantwortliche Person des Trägers/des Verbandes dokumentiert die Unterzeichnung
365 mit Datum. Sie wird gemeinsam mit den Ehrenamtlichen regelmäßig überprüft und
366 maßnahmenbezogen und inhaltlich ergänzt.

367 Die Verpflichtungserklärung wurde federführend von der AG Prävention des BDKJ
368 partizipativ mit den pädagogischen und theologischen Mitarbeiter*innen der
369 Abteilung Jugend im Bischöflichen Generalvikariat Trier, den dazugehörigen

370 nichtselbständigen Dienststellen und Einrichtungen sowie ehrenamtlich Tätigen
371 entwickelt.

372 **2.2 Verhaltenskodex**

373 Im Rahmen eines Beteiligungsprozesses wurde der Verhaltenskodex für die
374 Mitarbeiter*innen der Abteilung 1.6 „Jugend“ und allen ihr zugeordneten
375 Dienststellen und Einrichtungen entwickelt. Seine Inhalte werden von der
376 fachvorgesetzten Person mit allen Mitarbeiter*innen besprochen; die
377 Empfangsbestätigung wird unterschrieben und über die Abteilungsleitung zum
378 Verbleib in der Personalakte an die Personalabteilung weitergeleitet. Der
379 Verhaltenskodex selbst verbleibt bei der unterzeichnenden Person.

380 **3. Beratungs- und Beschwerdewege**

381 Ein wichtiger Bestandteil der Prävention sexualisierter Gewalt ist die Offenheit
382 gegenüber Beschwerden. Es ist erforderlich Beschwerdewege sowie interne und
383 externe Beratungsstellen aufzuzeigen, damit sichergestellt wird, dass Missstände
384 aller Art von allen Betroffenen benannt werden können. Das gilt für Kinder und
385 Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Eltern bzw.
386 Personensorgeberechtigte sowie alle Tätigen im BDKJ und seinen Jugendverbänden.

387 Ziel ist es eine tragfähige Beschwerdekultur zu etablieren, die alle genannten
388 Personengruppen ermutigt ehrlich und frei ihre Meinung, ihre Sicht auf einen
389 Sachverhalt, auf ein Problem etc. zu äußern. Gleichzeitig ermöglichen
390 transparente Beschwerdewege auch Unsicherheiten und potenzielle „Gefahren“
391 anzusprechen.

392 Damit umfasst eine Beschwerdekultur

- 393 • die Meldung von sogenannten Alltagsbeschwerden (wie z.B. Rückmeldungen zur
394 Organisation, Durchführung, Gestaltung etc. einer Maßnahme) wie auch
- 395 • die Meldung von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt.

396 Sie stärkt die Rechte von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen
397 Erwachsenen und nimmt den BDKJ und seine Jugendverbände in die Pflicht, Hilfe
398 und Unterstützung anzubieten. Es macht den Adressat*innen deutlich, dass sie mit
399 ihren Anliegen ernst genommen werden und Unterstützung durch die Personen
400 erfahren, an die sie sich wenden.

401 Das Angebot der Beratungs- und Beschwerdewege des BDKJ und seiner Jugendverbände
402 richtet sich an alle Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen
403 Erwachsenen sowie die mit diesen Personengruppen in Kontakt stehenden Personen

404 (Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende etc.), sowie weitere Beteiligte an
405 Veranstaltungen des BDKJ und seiner Jugendverbände.

406 Auf Seiten des BDKJ und seiner Jugendverbände trägt die Bearbeitung von
407 Beschwerden dazu bei, Schwachstellen zu erkennen, zu beheben und Risiken zu
408 minimieren.

409 Im Folgenden wird die Umsetzung dieser Ziele beschrieben.

410 **3.1 Prozessschritte der Beratungs- und Beschwerdewege**

411 Die Beratungs- und Beschwerdewege sind integraler Bestandteil des
412 Institutionellen Schutzkonzeptes des BDKJ und seiner Jugendverbände. Das
413 Beschwerdemanagement sieht vor, dass jeder Verband (auf allen Strukturebenen)
414 mindestens eine Person benennt, die Beschwerden jeglicher Art entgegennimmt.
415 Darüber hinaus stehen die ehrenamtlichen Ansprechpartner*innen für
416 Verdachtsfälle auf sexualisierte Gewalt des BDKJ sowie die Kontaktpersonen für
417 Verdachtsfälle der Fachstellen für Kinder- und Jugendpastoral Kindern,
418 Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und weiteren oben
419 erwähnten Adressat*innen für die Entgegennahme einer Beschwerde zur Verfügung.

420 **Anregung zur Beschwerde**

421 Für den BDKJ und seine Jugendverbände ist es wichtig, den Adressat*innen Zugänge
422 zu Beschwerdemöglichkeiten zu schaffen und sie zu motivieren, ihre Anliegen zur
423 Sprache zu bringen. Für den Erfolg eines Beratungs- und Beschwerdeweges ist der
424 alters- und entwicklungsgerechte Zugang ausschlaggebend. Es geht nicht nur um
425 die Information, eine Möglichkeit zur Beschwerde zu haben, sondern auch darum,
426 in der Lage zu sein, diese aktiv zu nutzen.

427 **Die Anregung zur Beschwerde erfolgt unter anderem durch:**

- 428 • Infolyer „Dein gutes Recht“ an Kinder, Jugendliche, schutz- oder
429 hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende, ...
- 430 • Hinweise auf die Ansprechpartner*innen in den Verbänden und die
431 Kontaktpersonen in den Fachstellen für Kinder- und Jugendpastoral
- 432 • Hinweise auf Beschwerdemöglichkeiten und Ansprechpersonen für Beschwerden
433 bspw. bei Anmeldungen oder Informationsschreiben zu
434 Veranstaltungen/Maßnahmen
- 435 • Gruppengespräche im Rahmen von Workshops, Ferienfreizeiten oder

436 Alltagsgeschehen

437 • Persönliche Gespräche mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder
438 hilfebedürftigen Erwachsenen

439 • Homepage

440 • Präventionsschulungen, Juleica-Schulungen, Fortbildungen etc.

441 • Reflexionsrunden (nach Veranstaltungen, Jahresreflexion, ...)

442 Durch Anregungen zu Beschwerden werden wahrnehmbare Kontaktpunkte zur Verfügung
443 gestellt. Dies ist von Bedeutung, da die Adressat*innen auf diese Weise
444 erfahren, wie sie u.a. Grenzverletzungen zur Beschwerde bringen können.
445 Eingrenzungen, worüber man sich beschweren kann, gibt es nicht. Demnach gibt es
446 ebenso die Möglichkeit, Anliegen und Verbesserungsvorschläge zu artikulieren.

447 **Die Beschwerdeannahme wird durch vielseitige Wege gewährleistet:**

448 • *Name der Ansprechperson für Beschwerden auf Strukturebene der*
449 *Jugendverbände*

450 • Leitung einer Maßnahme (z.B. Fahrten, Lager, Gruppenstunde, Freizeiten)

451 • Diözesanleitung oder Diözesanbüro

452 • Onlinebeschwerdeformular

453 • E-Mail, im persönlichen Gespräch, telefonisch etc.

454 • Ansprechpartner*innen bei sexualisierter Gewalt des BDKJ und seiner
455 Jugendverbände

456 • die Kontaktpersonen in den Fachstellen für Kinder- und Jugendpastoral

457 • Referent*in für Prävention und sexuelle Bildung in der Abteilung Jugend ZB
458 1.6

459 • Ansprechpersonen für Verdachtsfälle auf sexuellen Missbrauch durch
460 Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Bistum Trier

461 **Externe Anlauf- und Beratungsstellen bei der Meldung von sexualisierter Gewalt**

- 462 • Phönix - ist bistumsweit Anlaufstelle
- 463 ◦ phoenix@lvsaarland.awo.org; 0681-7619685
- 464 • Hilfetelefon „Nummer gegen Kummer“: 11 6 111
- 465 • Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ 08000 116 016 und via Online-Beratung
- 466 unter <https://www.hilfetelefon.de/> - kostenfreie und anonyme Beratung auch
- 467 für Angehörige, Freund*innen sowie Fachkräfte
- 468 • *das zuständige Jugendamt*
- 469 • *örtlicher Kinderschutzbund*

470 Nach dem Eingang einer Beschwerde wird mit der meldenden Person, sofern sie
471 nicht umgehend das persönliche Gespräch gesucht hat, Kontakt aufgenommen und der
472 weitere Weg besprochen.

473 Handelt es sich um Beschwerden und Hinweise zu übergriffigem Verhalten und/oder
474 sexualisierter Gewalt, sind Beschäftigte im kirchlichen Dienst dazu angehalten,
475 diese gemäß des Interventionsplans für das Bistum Trier den Ansprechpersonen für
476 Verdachtsfälle des sexuellen Missbrauchs und/oder ihrer vorgesetzten Person zu
477 melden.

478 Anonyme Beschwerden sind möglich (z.B.: in Form eines Kummerkastens bei einer
479 Ferienfreizeit) und werden ernst genommen. Sie können jedoch nicht oder nur
480 bedingt bearbeitet werden. Zur Aufklärung eines Sachverhalts ist es oft
481 erforderlich, im vertrauensvollen Gespräch weiterführende Informationen
482 einzuholen. Zudem kann bei anonymen Beschwerden keine Rückmeldung an die
483 meldende Person gegeben werden.

484 Ein Beschwerdeweg in Bezug auf sexualisierte Gewalt kann erst dann eingeleitet
485 werden, wenn sich die meldende Person erkennbar zeigt.

486 **3.1.1 Beratungs- und Beschwerdeannahme**

487 Der erste Kontakt für eine Beschwerde kann entweder persönlich im direkten
488 Gespräch, per Telefon, schriftlich per E-Mail oder Beschwerdeformular
489 hergestellt werden. Mit der Annahme einer Beschwerde beginnt das Verfahren und
490 eine Dokumentation des Gesprächs wird empfohlen. Dazu kann auf den
491 standardisierten “Dokumentationsbogen für die beschwerdeannahmende Person”
492 zurückgegriffen werden.

493 Hinsichtlich der Meldung einer Beschwerde besteht die Möglichkeit der
494 Kontaktaufnahme zur Leitung einer Maßnahme bzw. den zuständigen
495 Jugendverbandsverantwortlichen (anzupassen für andere Strukturebenen; ggf.
496 Personen namentlich erwähnen). Diese sind mit den internen Beschwerdewegen des
497 jeweiligen Jugendverbandes vertraut und können daher schnell reagieren und
498 Rückmeldung geben.

499 Gleichzeitig ist es möglich sich auch direkt an die diözesanen Verbandsleitungen
500 zu wenden.

501 Im Falle von Grenzverletzungen oder Übergriffen stehen der meldenden Person die
502 Ansprechpartner*innen bei sexualisierter Gewalt für eine Kontaktaufnahme, ein
503 Erstgespräch, eine erste Beratung und die Unterstützung bei der Formulierung
504 einer Beschwerde zur Verfügung. Sie können sowohl telefonisch als auch
505 schriftlich per Mail kontaktiert werden. Sie sichern die telefonische
506 Erreichbarkeit und stehen mit ihren Namen in der Öffentlichkeit. Ihre Aufgabe
507 ist es ein erstes Beratungsgespräch zu führen und Details zu dokumentieren. In
508 Absprache mit den Betroffenen können externe Fachberatungsstellen hinzugezogen
509 werden.

510 Eine direkte Kontaktaufnahme mit der*dem Referent*in für Prävention und sexuelle
511 Bildung der Abteilung Jugend oder zu den Ansprechpersonen für Verdachtsfälle auf
512 sexuellen Missbrauch durch Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Bistum Trier
513 ist ebenso möglich.

514 **3.1.2 Beratungs- und Beschwerdebearbeitung und Reaktion**

515 Ziel ist, dass Beschwerden möglichst zeitnah bearbeitet werden. Es bedarf einer
516 transparenten internen Kommunikation und einer Abschätzung darüber, wer worüber
517 wann informiert werden muss. Relevante und gesicherte Informationen sind
518 unverzüglich an die auf Verbandsebene verantwortliche Person (namentlich
519 konkretisieren für die jeweilige Verbandsebene) weiterzugeben.

520 Sobald eine Beschwerde bei Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt gegen
521 hauptberuflich/hauptamtlich Tätige eingeht, greift der Interventionsplan des
522 Bistums Trier, der unter dem Baustein Interventionsplan und Nachsorge näher
523 beschrieben wird.

524 **3.1.3 Beschwerdeauswertung und Verbesserungsmanagement**

525 Zur Etablierung einer „Beschwerdekultur“ in jedem Jugendverband ist eine
526 konstante Weiterentwicklung der internen Beschwerdewege notwendig. Dazu werden
527 die Beschwerdeeingänge und der Umgang mit den Beschwerden in regelmäßigen
528 Abständen gesichtet und reflektiert.

529 Die Reflexion des Bearbeitungsprozesses kommt einer Risikoanalyse gleich, wobei
530 der BDJ und seine Jugendverbände die vorhandenen Probleme erkennen und
531 definieren. Es ist zu prüfen, ob die Beschwerden eine Verbesserung und
532 Weiterentwicklung erzielt oder ob strukturelle Hindernisse eine erfolgreiche
533 Bearbeitung verhindert haben. Entsprechende Problemlösungsprozesse sind zu
534 finden und umzusetzen.

535 Des Weiteren wird darauf geachtet, dass alle Tätigen im BDJ und seinen
536 Jugendverbänden durch Fortbildungsprogramme geschult werden, in denen
537 Sachkenntnisse vertieft werden können.

538 **3.2 Ansprechpartner*innen bei (vermuteter) sexualisierter Gewalt im BDJ Trier** 539 **und seinen Jugendverbänden**

540 Der BDJ und seine Jugendverbände haben ein Konzept "Umsetzung der zuständigen
541 Ansprechpartner*innen bei sexualisierter Gewalt in Jugendverbänden der Diözese
542 Trier" entwickelt. Das Konzept ist allen Jugendverbänden bekannt und auf der
543 Homepage des BDJ Trier veröffentlicht.

544 Die Gruppe der Ansprechpartner*innen bildet sich aus Tätigen des BDJ Trier und
545 seinen Jugendverbänden. Bei der Auswahl der Ansprechpartner*innen wird möglichst
546 berücksichtigt, dass sie unterschiedlichen Alters und Geschlechts sind und aus
547 unterschiedlichen Berufsgruppen, unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen im
548 Verband und unterschiedlichen Regionen stammen. Ziel ist es, möglichen
549 Ratsuchenden eine Vielfalt an unterschiedlichen Personen zur Verfügung zu
550 stellen, die angesprochen werden können.

551 Die Ansprechpartner*innen werden für einen Zeitraum von 3 Jahren vom BDJ Trier
552 und seinen Jugendverbänden ernannt. Sie sind in allen Jugendverbänden bekannt,
553 auf der Homepage des BDJ Trier und in geeigneter Weise vor Ort in den einzelnen
554 Verbänden veröffentlicht.

555 **3.2.1 Aufgabe der Ansprechpartner*innen**

556 Die Ansprechpartner*innen stellen eine Anlaufstelle dar, die Akteur*innen in der
557 Kinder- und Jugendarbeit zur Verfügung steht. Die Ansprechpartner*innen bieten
558 Ratsuchenden ein erstes vertrauliches Gespräch an. Sie sind in der Lage
559 Ratsuchende sinnvoll weiterzuvermitteln, bei Bedarf Ressourcen für erste Hilfen
560 zu besprechen (z.B. wer kann aus dem Nahfeld helfen?) und ggf. notwendige
561 Schritte gemäß des vorliegenden Interventionsplans einzuleiten und unterstützen
562 in ihrer Rolle alle Jugendverbände.

563 Das Angebot richtet sich dabei nicht nur an unmittelbar Betroffene, sondern auch
564 an Personen (wie z.B. Gruppenteilnehmer*innen, Eltern, Leitungen), die

565 sexualisierte Gewalt beobachtet bzw. einen Verdacht haben und dadurch
566 verunsichert sind oder nicht wissen, wie sie mit einer konkreten Situation
567 umgehen sollen.

568 Die Ansprechpartner*innen sind auf der Grundlage des oben genannten Konzeptes
569 u.a. für die Übernahme der beschriebenen Aufgaben geschult und vorbereitet.

570 **4. Dienstanweisung und verbandsinterne Regelungen**

571 Der „Verhaltenskodex für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung 1.6
572 „Jugend“ und allen ihr zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen“ ist als
573 Dienstanweisung erlassen und somit verpflichtend. Ergänzend zu der
574 „Verpflichtungserklärung zum grenzachtenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und
575 schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der kirchlichen
576 Jugend(verbands)arbeit im Bistum Trier“ können verbands- oder
577 maßnahmenspezifische Regelungen getroffen werden.

578 *Hier ist jeder Verband aufgefordert zu prüfen, ob spezifische Regelungen (sprich*
579 *verbandsinterne Regelungen) für den jeweiligen Verband aufgeführt werden sollen;*
580 *die Möglichkeit besteht dafür unter diesem Unterpunkt Ggf. lassen sich aus der*
581 *Risikoanalyse notwendige weitere Regelungen ableiten.*

582 **5. Qualitätsmanagement**

583 Es ist in der Verantwortung der jeweiligen Verbandsleitung, die in diesem
584 Institutionellen Schutzkonzept beschriebenen Abläufe und Regelungen als
585 Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu implementieren. Im Rahmen
586 des Qualitätsmanagements gilt es fortlaufend, die Wirksamkeit dieser Abläufe und
587 Regelungen zu kontrollieren, zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Insbesondere
588 im Rahmen der Auswertung eines Verdachts- oder Vorfalls ist das ISK auf
589 erforderliche Anpassungen hin zu überprüfen.

590 *Vorschlag zur Umsetzung des Bausteins Qualitätsmanagement:*

591 Um diesen Prozess gewährleisten zu können, benennen die Verbandsleitungen für
592 die Diözesanebene Fachkräfte für Prävention (kurz: Präventionsfachkraft/-
593 kräfte). Eine Fachkraft für Prävention kann auch für einen Zusammenschluss
594 mehrerer Verbände benannt werden. Diese sind zudem Ansprechpersonen für die
595 Präventionsbeauftragten des Bistums Trier.

596 Als Fachkräfte für Prävention können z.B. die Bildungsreferent*innen der
597 Jugendverbände und/oder ehrenamtlich Tätige benannt werden.

598 Die Präventionsfachkräfte auf Diözesanebene sind untereinander vernetzt und

599 übernehmen auf ihrer Ebene folgende Aufgaben:

- 600 • Sie können die Tätigen in der Jugendverbandsarbeit über die Verfahrenswege
601 bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen
602 informieren.
- 603 • Sie fungieren als Ansprechpartner*in für die Tätigen in der
604 Jugendverbandsarbeit bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte
605 Gewalt.
- 606 • Sie unterstützen die Verbandsleitung bei der Erstellung und Umsetzung des
607 ISK.
- 608 • Sie halten das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien auf
609 Diözesanebene lebendig.
- 610 • Sie beraten bei Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen im
611 Hinblick auf das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- 612 • Sie benennen aus fachlicher Perspektive Aus- und Fortbildungsbedarf und
613 informieren über entsprechende Angebote.
- 614 • Sie übernehmen die Verantwortung für den Informationsfluss an die
615 jeweilige Ansprechperson für Prävention in den jeweiligen Strukturebenen
616 des Verbandes.

617 Die Präventionsfachkräfte sind von der Fachstelle Prävention gegen sexualisierte
618 Gewalt für die Umsetzung im Bereich Prävention geschult und werden für die Dauer
619 ihrer Ernennung begleitet. Die Ernennung erfolgt dabei im Regelfall für drei
620 Jahre und kann unter bestimmten Voraussetzungen verlängert werden (z.B. durch
621 Teilnahme an themenspezifischen Fortbildungen).

622 *Für den Jugendverband bzw. den Zusammenschluss der Jugendverbände XY, übernimmt*
623 *N.N. die Funktion der Präventionsfachkraft.*

624 Ebenso sind in den jeweiligen Strukturebenen der Jugendverbände Ansprechpersonen
625 vor Ort für Fragen zum Thema Prävention benannt. Eine Ansprechperson vor Ort
626 kann auch für einen Zusammenschluss mehrerer Verbände benannt werden.

627 Die Ansprechpersonen vor Ort sind vernetzt mit der zuständigen
628 Präventionsfachkraft auf Diözesanebene und werden von dieser bei der Umsetzung
629 nachfolgender Aufgaben unterstützt.

630 Sie übernehmen folgende Aufgaben:

- 631 • Sie können die Tätigen in der Jugendverbandsarbeit über die Verfahrenswege
632 bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen
633 informieren.
- 634 • Sie halten das Thema Prävention in den Strukturen und Gremien der
635 jeweiligen Strukturebene lebendig.
- 636 • Sie beraten bzw. unterstützen bei Planung, Organisation und Durchführung
637 von Maßnahmen im Hinblick auf das Thema Prävention gegen sexualisierte
638 Gewalt.
- 639 • Sie benennen aus fachlicher Perspektive Aus- und Fortbildungsbedarf.

640 *Für den Jugendverband bzw. den Zusammenschluss der Jugendverbände XY, übernimmt*
641 *N.N. die Funktion der Ansprechperson vor Ort.*

642 **6. Interventionsplan und Nachsorge**

643 *Für Einrichtungen in Trägerschaft des Bistums Trier (z.B. Jugendverbände) ist*
644 *der Interventionsplan vom Bischöfliches Generalvikariat beschrieben.*
645 *Einrichtungen/Jugendverbände in anderer Trägerschaft müssen ihnen spezifisch*
646 *eigenen Interventionsplan beschreiben.*

647 Ein ISK umfasst neben der primären (vorbeugenden) Prävention auch die sekundäre
648 (begleitende) und tertiäre (nachsorgende) Prävention. Die primäre Prävention
649 leistet einen Beitrag dazu, dass sexualisierte Gewalt möglichst verhindert wird.

650 Die sekundäre Prävention stellt im Falle sexualisierter Gewalt eine
651 strukturierte Vorgehensweise sicher. Sie beinhaltet kompetente Ansprechpersonen,
652 die umgehende und angemessene Hilfe und Begleitung für betroffene Personen und
653 Angehörige anbieten können sowie die erforderlichen Schritte, die gemäß des
654 vorliegenden Interventionsplans in die Wege geleitet werden müssen.

655 Wenn im Zuge der Meldung einer Beschwerde (siehe Kapitel 3: Beratungs- und
656 Beschwerdewege) der Hinweis auf einen (Verdachts-) Fall auf sexualisierte Gewalt
657 erfolgt, können u.a. die Ansprechpartner*innen für Verdachtsfälle des BDKJ
658 angefragt werden. Sie verbinden die Beschwerdewege mit dem Interventionsplan.
659 Sie nehmen (Erst-) Meldungen von (Verdachts-) Fällen auf sexualisierte Gewalt
660 entgegen und benennen der meldenden/betroffenen Person weitere
661 Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. verbandsinterne Unterstützungsmöglichkeiten,
662 bistumsinterne und –externe Fachberatungsstellen). Sie kennen den
663 Interventionsplan und leiten auf dieser Grundlage notwendige weitere Schritte

664 ein.

665 Darüber hinaus ist es möglich, sich direkt an die Verbandsleitung der jeweiligen
666 Strukturebene, die Diözesanleitung, an die für die Maßnahme/das Projekt
667 verantwortliche Person oder an eine der beiden beauftragten Ansprechpersonen für
668 Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs des Bistums Trier zu wenden und von dem
669 (Verdachts-) Fall zu berichten.

670 Nachdem die Meldung entgegengenommen wurde, wird diese Person die Information
671 unverzüglich an die Bistumsleitung bzw. die Interventionsbeauftragte
672 weitergeben. Der Generalvikar sorgt für die unverzügliche Einleitung der
673 weiteren Schritte zur Klärung des (Verdachts-) Falls.

674 Die Schritte zur Klärung des (Verdachts-) Falls sind skizziert im
675 Interventionsplan.

676 Im Fall von beschuldigten ehrenamtlich Tätigen sind ebenfalls in Anlehnung an
677 den Interventionsplan erforderliche Schritte vorgesehen. Die unmittelbare
678 Steuerung des Vorgangs wird, je nach dem Bereich, in dem die beschuldigte,
679 ehrenamtliche Person eingesetzt ist, zwischen der zuständigen (Verbands-)
680 Leitung, dem Vorstand des BDKJ, der Referentin für Prävention und sexuelle
681 Bildung und dem Generalvikar abgestimmt.

682 Im Zuge der tertiären Präventionsarbeit steht der Schutz der betroffenen
683 Personen, denen frühzeitig und zügig eine angemessene Hilfe zur Seite gestellt
684 werden muss, sowie die Unterstützung des sogenannten "irritierten Systems" bei
685 der Aufarbeitung der Geschehnisse im verbandlichen Kontext im Vordergrund. Es
686 ist davon auszugehen, dass die Personen, die in dem Verband tätig sind, in dem
687 die beschuldigte Person eingesetzt war, irritiert und möglicherweise handlungs-
688 /arbeitsunfähig sind. Daher ist es notwendig, offen mit dem schmerzlichen
689 Scheitern, das jedes Delikt sexualisierter Gewalt beinhaltet, umzugehen. In
690 diesem Fall ist eine bedarfsorientierte Krisenbegleitung in Form von Einzel-
691 und/oder Gruppenberatung für das irritierte System notwendig. Darüber hinaus ist
692 es erforderlich, das ISK auf mögliche Mängel hin zu überprüfen, die ein
693 übergriffiges Verhalten begünstigt haben, und dieses entsprechend anzupassen.

Begründung

[1] Erzbistum Köln (2017). Personalauswahl und -entwicklung / Aus und Fortbildung.
Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept. Heft 3.

[2] Erzbistum Köln (2017). Personalauswahl und -entwicklung / Aus und Fortbildung. Schriftenreihe
Institutionelles Schutzkonzept. Heft 3 und Litzcke, S. M. (2004)

[3] Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz; Kirchliches Amtsblatt Bistum Trier 01.01.2020, Nr. 3.